

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	1
PREAMBULE	GRONDSLAGEN PERSONEELBELEID	3
<u>CAO</u>		
HOOFDSTUK I	DEFINITIES	6
HOOFDSTUK II	WERKINGSSFEER.....	8
HOOFDSTUK III	VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN.....	9
HOOFDSTUK IV	VERPLICHTINGEN VAN DE KLM ALS PARTIJ	12
HOOFDSTUK V	DE DIENSTBETREKKING	14
HOOFDSTUK VI	VERPLICHTINGEN SAMENHANGENDE MET DE DIENSTBETREKKING	18
HOOFDSTUK VII	PLAATS VAN DE WERKZAAMHEDEN	25
HOOFDSTUK VIII	WERK- EN RUSTTIJDEN.....	26
HOOFDSTUK IX	VAKANTIE EN VERLOF	27
HOOFDSTUK X	FINANCIËLE REGELINGEN	29
HOOFDSTUK XI	BIJSTANDSREGELING EN BEROEPSREGELING	37
HOOFDSTUK XII	DISCIPLINAIRE MAATREGELEN	39
HOOFDSTUK XIII	SLOTBEPALINGEN.....	41
<u>BIJLAGEN VAN DE CAO</u>		
BIJLAGE 1	MODELLEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	42
BIJLAGE 2	SALARISBEPALINGEN ALGEMEEN	45
BIJLAGE 2A	SALARISREGELING VOOR WERKNEMERS, ALS ZODANIG IN DIENST OP 31 DECEMBER 1976 (UITGEZONDERD STEWARDS/STEWARDESSEN)	46
BIJLAGE 2B	SALARISREGELING VOOR WERKNEMERS, NIET VALLENDE ONDER BIJLAGE 2A	49
BIJLAGE 3	VAKANTIEREGELING	51
AANHANGSEL	BIJ BIJLAGE 3, PUNT 5A (UITVOERINGSBEPALINGEN).....	54
BIJLAGE 4	BUITENGEWOON VERLOF	56
BIJLAGE 5	WERK- EN RUSTTIJDENREGELING BIJ TEWERKSTELLING MET EIND- BESTEMMING BUITEN GEOGRAFISCH EUROPA	59
AANHANGSEL A	BIJ BIJLAGE 5, PUNT 2.7.(1) (WAARDERINGSTABEL).....	79
AANHANGSEL B	BIJ BIJLAGE 5, PUNT 4.2 (RUSTGRAFIEK).....	84
AANHANGSEL C	BIJ BIJLAGE 5 (UITGANGSPUNTEN VAN DE WERK- EN RUSTTIJDENREGELING) ...	85
BIJLAGE 5A	WERK- EN RUSTTIJDENREGELING BIJ TEWERKSTELLING MET EIND- BESTEMMING BINNEN GEOGRAFISCH EUROPA	87
AANHANGSEL A	BIJ BIJLAGE 5A, PUNT 3.1 (GRAFIEK VOOR MELDINGSCORRECTIE).....	100
AANHANGSEL B	BIJ BIJLAGE 5A, PUNT 3.4 (WAARDERINGSTABEL)	101
AANHANGSEL C	BIJ BIJLAGE 5A, PUNT 5.6 (CYCLUSTABEL).....	102
BIJLAGE 5B	INDELING EN INDELINGSVERZOEKEN.....	103
BIJLAGE 6	LOOPBAAN- EN TEWERKSTELLINGSREGELING	105
AANHANGSEL	BIJ BIJLAGE 6, PUNT (6)F (REGELING “HARDE KOPPELING”)	113
BIJLAGE 6A	PROCEDURE BIJ NIET VOLDOEN AAN DE GESCHIKTHEIDSEISEN	114
BIJLAGE 7	BETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	116
BIJLAGE 7A	BETALING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID LANGER DAN 52 WEKEN (GELDIG VOOR WERKNEMERS VALLEND ONDER BIJLAGE 2B) (EERSTE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSDATUM VOOR 1-7-2005 EN MET 1 ^E ZIEKTEDAG VOOR 1-1-2004 EN VOOR ZODANIG EEN WAO-UITKERING VAN TOEPASSING IS)	120
BIJLAGE 8	VERVALLEN.....	123
BIJLAGE 9	VERVOERSREGELING SCHIPHOL	123
BIJLAGE 10	VERVOER BEMANNINGSLEDEN	124
BIJLAGE 11	UNIFORMREGELING	125
BIJLAGE 12	STATIONERINGSREGELING	127
AANHANGSEL	BIJ BIJLAGE 12, PUNT 3 (UITVOERINGSBEPALINGEN).....	130
BIJLAGE 13	DAGGELDEN	133
BIJLAGE 14	HOTELACCOMMODATIE.....	135
BIJLAGE 15	STUDIËREGELING (NIET GELDIG VOOR WERKNEMERS ALS ZODANIG IN DIENST OP 31 DECEMBER 1976 (UITGEZONDERD STEWARDS/STEWARDESSEN) .	136
BIJLAGE 16	VERMINDERDE PRODUCTIE	138
BIJLAGE 17	REGELING BIJ ZWANGERSCHAP.....	141
BIJLAGE 18	GEDRAGSCODE PERIODIEK BERAAD KLM - WERKNEMERSORGANISATIES	143
WETSTEKSTEN	BEHORENDE BIJ DE CAO	144

CONTROLEVOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE	146
REGELING SANCTIEBELEID OVERTREDING CONTROLEVOORSCHRIFTEN	149
SALARISTABELLEN PER 1-9-2007 EN PER 1-7-2008.....	154

PREAMBULE**GRONDSLAGEN PERSONEELBELEID**

1. De **KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.**, gevestigd te Amstelveen, verder aangeduid als "de KLM",
en
2. a. De **VAKBOND VOOR NEDERLANDS CABINEPERSONEEL V.N.C.**, gevestigd te Schiphol-Oost, verder aangeduid als "de VNC",
b. **FNV BONDGENOTEN**, gevestigd te Amsterdam,

elk verder aangeduid als "de werknemersorganisatie" en gezamenlijk verder aangeduid als "de werknemersorganisaties", en elk in deze verantwoordelijkheid aanvaardende betreffende de categorie van werknemers, waarvoor zij door de KLM als overlegpartner is erkend (Cabinepersoneel),

overwegende dat zij het juist achten de grondslagen en de hoofdlijnen van het personeelsbeleid, alsmede de arbeidsvoorwaarden in onderling overleg te regelen en het resultaat van dit overleg in een Collectieve Arbeidsovereenkomst vast te leggen,

verklaren het navolgende te zijn overeengekomen:

I Het personeelsbeleid is een wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid. Het gaat uit van de persoonlijke waardigheid van de mens en heeft o.m. ten doel het scheppen van een arbeidsklimaat waarin de werknemer de gelegenheid heeft in het belang van de onderneming en van zichzelf zijn werkkraft en capaciteiten te ontplooien.

II Het personeelsbeleid zal gericht zijn op:

A. t.a.v. directe arbeidsvoorwaarden

- (1) het regelen van de rechtspositie van de werknemers, waarbij aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van werknemers of binnen deze categorieën gelijk liggen, gelijk worden geregeld en aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van werknemers of binnen deze categorieën niet gelijk liggen, gelijkwaardig worden geregeld en wel op een zodanige wijze, dat verschillen in aard en/of niveau van de functies daarbij bepalend zijn;
- (2) een salariëring, waarvan het niveau zodanig is, dat de juiste medewerkers voor de onderscheiden functies kunnen worden aangetrokken en kunnen worden behouden en die ongeveer gelijke tred houdt met de ontwikkelingen ter zake voor vergelijkbare groepen binnen en buiten de onderneming;

Onder de woorden "buiten de onderneming" kan tevens worden begrepen "buiten Nederland".

- (3) regelingen van werk- en rusttijden, alsmede van vrije tijd en van vakantie, die in goede relatie staan met de aard en de omstandigheden van de werkzaamheden;
- (4) een pensioenregeling, die t.a.v. de oudendag, overlijden en invaliditeit passende voorzieningen garandeert, waarbij ernaar zal worden gestreefd dat de pensioenhoogte zo veel mogelijk in relatie staat tot de diensttijd en het actief inkomen alsmede dat koopkracht wordt behouden voor ingegane pensioenen;

De verwezenlijking van e.e.a. is uiteraard gebonden aan de beschikbare middelen en aan de middelen, die beschikbaar komen.

- (5) goede overige sociale voorzieningen;

B. t.a.v. arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen

- (1) het zo veel mogelijk door eigen werknemers uitvoeren van de werkzaamheden, de KLM eigen, welke in en door de KLM, respectievelijk in en door de KLM-dochterondernemingen worden verricht, alsmede die waartoe de KLM respectievelijk de KLM-dochterondernemingen zich verbinden, e.e.a. met inachtneming van het doel van de onderneming als gesteld in III;
- (2) een loopbaanplanning, welke rekening houdt met aanleg, capaciteiten en ambities van de werknemers, alsmede een daarop aansluitend trainingsprogramma en promotiebeleid;
- (3) om-, her- en bijscholing van die werknemers, van wie de taak wijzigt;
- (4) om-, her- en bijscholing, alsmede herplaatsing - bij voorkeur in de KLM - van die werknemers, van wie de taak verdwijnt, alsmede, tenzij dit redelijkerwijs van de KLM niet kan worden verlangd, van die werknemers, die als gevolg van fysieke en/of psychische oorzaken hun taak niet, dan wel niet meer ten volle kunnen vervullen;
- (5) passende voorzieningen voor die werknemers, die de KLM buiten hun toedoen moeten verlaten;
- (6) mogelijkheden van beroep voor de werknemer, die meent niet conform de omschreven rechtspositie behandeld te zijn;
- (7) het bevorderen van een grote mate van bedrijfsveiligheid en het voorkomen van voor de gezondheid niet aanvaardbare, nadelige en/of schadelijke arbeidsomstandigheden;
- (8) het scheppen van arbeidsomstandigheden die aangepast zijn aan de fysieke en psychische mogelijkheden van de werknemers;

C. t.a.v. de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de onderneming

- (1) zo veel mogelijk eigen bevoegdheid en verantwoordelijkheid voor de werknemer in de uitvoering van zijn taak, waarbij hem ruimte wordt geboden voor advies over en inspraak in zaken, die tot de directe werksituatie behoren;
- (2) het benutten van mogelijkheden, die de Wet op de Ondernemingsraden en het reglement voor de KLM-ondernemingsraad bieden op de terreinen van communicatie, advies, medebeheer en inspraak zowel voor wat betreft de ondernemingsraad zelf, de divisieraden, groepscommissies en andere commissies van de ondernemingsraad, dan wel commissies waarin de ondernemingsraad een deel van de leden benoemt;
- (3) het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat voor de werknemer inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is.

III Het ondernemingsdoel, voor de verwezenlijking waarvan iedere werknemer - voor zover zulks in zijn vermogen ligt - medeverantwoordelijkheid draagt, omvat o.a. het nastreven van een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een goed personeelsbeleid veilig worden gesteld. De medeverantwoordelijkheid van de werknemer dient onder meer te blijken uit een goede taakopvatting en een juiste taakvervulling, een constructieve bijdrage aan de samenwerking

in de bedrijfsgemeenschap en een loyale opstelling ten opzichte van de aan het dienstverband met de KLM verbonden plichten en rechten.

- IV Een goed personeelsbeleid als hierboven bedoeld houdt mede in dat de KLM en de werknemersorganisaties zich bij voortduring gezamenlijk zullen beraden omtrent de verwezenlijking in het personeelsbeleid van de maatschappelijke en sociale ontwikkelingen.

In het kader van het hier gestelde zullen de KLM en de werknemersorganisaties tezamen met de Unie, de CNV BedrijvenBond, FNV Bondgenoten, de Vereniging van Hoger KLM-Personeel (VHKP), de Vereniging van KLM-Boordwerktuigkundigen (VKB) en de Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) zich nader beraden over het functioneren van de ondernemingsraad en zijn commissies.

- V De uitwerking van het hier omschreven beleid, alsmede het aanbrengen van aanvullingen op, respectievelijk wijzigingen in de grondslagen en de hoofdlijnen van het personeelsbeleid, zullen onderwerp van overleg zijn tussen de KLM en de werknemersorganisaties. De KLM en de werknemersorganisaties zullen in goed vertrouwen en onder wederzijdse aanvaarding van verantwoordelijkheid voor gezamenlijke belangen aan de erkenning van de werknemersorganisaties als overlegpartner van de KLM zo volledig mogelijk inhoud geven.

verklaren voorts de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:

HOOFDSTUK I **DEFINITIES**

Art. 1.1 - Arbeidsongeschiktheid

Het ten gevolge van ziekte verhinderd zijn de bedongen arbeid te verrichten.

Art. 1.2 - Basisstation

De plaats waar de werknemer is gehouden zijn reizen aan te vangen en te beëindigen. Voor Nederland is het basisstation Schiphol.

Art. 1.3 - Detachering

Het tewerkstellen van de werknemer bij een andere werkgever dan de KLM, waarbij de dienstbetrekking met de KLM blijft bestaan.

Art. 1.4 - Dienstvlucht

Een vlucht, welke geacht wordt te zijn gemaakt ter redelijke uitvoering van de aan de werknemer opgedragen taak.

Art. 1.5 - Interchange

Het uitvoeren van lijn- en/of chartervluchten van een luchtvaartmaatschappij:

- (1) met bemanningen van deze luchtvaartmaatschappij en vliegtuigen van een andere maatschappij;
- (2) met vliegtuigen van deze luchtvaartmaatschappij en bemanningen van een andere luchtvaartmaatschappij;
- (3) met bemanningen van een andere luchtvaartmaatschappij en vliegtuigen van een andere maatschappij;
- (4) met vliegtuigen van deze of een andere maatschappij en bemanningen samengesteld uit werknemers van deze en een andere luchtvaartmaatschappij.

In geval van interchange krijgt de werknemer in beginsel zijn indeling van de KLM overeenkomstig de bepalingen van de CAO, in tegenstelling tot detachering, waarbij de werknemer zijn indeling ontvangt van de werkgever bij wie hij is tewerkgesteld.

Art. 1.6 - Kind

- a. Een wettig kind van de werknemer.
- b. Een natuurlijk kind van de vrouwelijke werknemer.
- c. Een door de werknemer wettelijk erkend kind.
- d. Een stiefkind van de gehuwde werknemer.
- e. Een door de KLM erkend kind van de ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap dan wel een door de KLM erkend samenlevingsverband heeft.

Art. 1.7 - KLM-arts

Een door de KLM als zodanig aangewezen arts of een door de KLM aangewezen bedrijfsgeneeskundige.

Art. 1.8 - Lokale werknemers

Werknemers met standplaats buiten Nederland, niet zijnde uitgezonden of gedetacheerde werknemers.

Art. 1.9 - Nederland

Het grondgebied van het Koninkrijk der Nederlanden, voor zover gelegen binnen Europa.

Art. 1.10 - Partner

- a. De wettige echtgeno(o)t(e) van de werknemer.
- b. De ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap dan wel een door de KLM erkend samenlevingsverband heeft.

Art. 1.11 - Pensioenfonds

De Stichting Pensioenfonds KLM-Cabinepersoneel, dan wel de Stichting Pensioenfonds voor het Vliegend Personeel der KLM (voor werknemers als zodanig in dienst op 31 december 1976, uitgezonderd stewards/stewardessen).

Art. 1.12 - Salaris

Het salaris vastgesteld volgens de salarisregeling (Bijlage 2).

Art. 1.13 - Stationering

Tijdelijke wijziging van het basisstation zonder wijziging van de standplaats.

Art. 1.14 - Uitzending

Wijziging van de standplaats Schiphol in een standplaats buiten Nederland.

Art. 1.15 - Werknemer

Allen in dienst van de KLM als Senior Purser, Purser, Assistent Purser, Steward(ess) deel uitmakende van het cabinepersoneel, met uitzondering van het cabinepersoneel zoals omschreven in art. 1.16.

Art. 1.16 - Flexwerker Cabinepersoneel

Allen in dienst van de KLM op basis van een arbeidsovereenkomst waarop de Regeling Arbeidsvoorwaarden Flexwerkers KLM-Cabinepersoneel van toepassing is.

HOOFDSTUK II

WERKINGSSFEER

Art. 2.1 - Algemeen

- (1) De Bijlagen van de CAO en de Regeling Arbeidsvoorwaarden Flexwerkers KLM-Cabinepersoneel maken deel uit van de CAO.
- (2) Op de werknemers, zoals omschreven in art. 1.15 is de CAO met de Bijlagen van toepassing, met uitzondering van de Regelingen zoals genoemd in de punten 3 en 4. De CAO geldt niet gedurende non-activiteit anders dan bedoeld in de artt. 6.14 en 9.3 en Bijlage 17. In dat geval geldt de eventueel tussen de werknemer en de KLM overeengekomen individuele regeling.
- (3) Op Flexwerkers Cabinepersoneel is met uitsluiting van alle onderdelen van de CAO, de Regeling Arbeidsvoorwaarden Flexwerkers KLM-Cabinepersoneel van toepassing.

Art. 2.2 - Beperkte werkingsfeer

De KLM en de werknemersorganisaties kunnen, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, in individuele gevallen en t.a.v. bepaalde groepen van werknemers afwijken van de CAO.

Art. 2.3 - Hardheid

Indien naar de mening van de KLM of de werknemersorganisaties toepassing van de CAO voor een individuele werknemer sociaal ongewenste gevolgen zou hebben, kunnen zij t.a.v. deze werknemer van de CAO afwijken, nadat zij hierover in overleg overeenstemming hebben bereikt.

Art. 2.4 - Onvoorziene gevallen

Indien toepassing van de CAO op een individuele werknemer voor deze of andere werknemers tot ongewenste gevolgen zou leiden door in de CAO niet voorziene omstandigheden, kunnen de KLM en de werknemersorganisaties afwijken van de CAO, nadat daaromtrent in overleg overeenstemming is bereikt.

Art. 2.5 - Internering e.d.

Indien de werknemer, die ter uitvoering van een hem door de KLM gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft, zijn werkzaamheden niet kan verrichten als gevolg van internering, gijzeling, gevangenschap e.d., zal de positie van de werknemer geen wijziging ondergaan dan nadat in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties daaromtrent overeenstemming is bereikt, waarbij de normen van het Nederlands recht zullen gelden. Het bovenstaande geldt onverminderd art. 7: 677 juncto 7: 678 BW.

HOOFDSTUK III**VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN****Art. 3.1 - Overleg**

- (1) a. De KLM en de werknemersorganisaties verbinden zich met elkaar in overleg te treden over hun gemeenschappelijke belangen en die der werknemers, wanneer één der partijen dit gewenst acht en in ieder geval zo spoedig mogelijk nadat één der partijen bekend is geworden met ontwikkelingen en/of te nemen dan wel genomen maatregelen, welke van invloed kunnen zijn op die belangen.
- T.a.v. die zaken die tot dusver in overleg zijn geregeld, maar niet in de CAO zijn vastgelegd, zullen geen regelingen worden getroffen dan nadat hierover met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.
- Met de uitdrukking "zo spoedig mogelijk" wordt niet uitsluitend de tijdsbepaling bedoeld, doch tevens aangegeven, dat overleg, rekening houdend met alle ter zake dienende omstandigheden, mogelijk moet zijn.*
- b. Teneinde de werknemersorganisaties in de gelegenheid te stellen zich mede een oordeel te vormen over de gang van zaken in het bedrijf en een bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen op korte en langere termijn, hebben de KLM en de werknemersorganisaties in overleg een "Gedragscode Periodiek Beraad KLM - werknemersorganisaties" vastgesteld, zoals opgenomen in Bijlage 18.
- (2) In geval van het voornemen tot overdracht door de KLM van belangen aan derden, tot fusie of samenwerking, afvloeiing van een deel van het personeel, sluiting of verplaatsing van het gehele bedrijf dan wel delen van het bedrijf en soortgelijke ontwikkelingen, zal de KLM de werknemersorganisaties hieromtrent zo tijdig en volledig mogelijk inlichten en in elk geval de gevolgen op sociaal gebied voor de werknemers met inachtneming van de CAO in overleg regelen.
- (3) De KLM en de werknemersorganisaties verbinden zich aangelegenheden betreffende de belangen van individuele werknemers, als genoemd in art. 11.3.1, niet in het overleg te brengen noch tot geschil te verklaren alvorens de procedure genoemd in de artt. 11.3.1, 11.3.2 en 11.3.3 (beroepsregeling) door de betreffende werknemers is gevolgd.

Art. 3.2 - Non-discriminatie

De KLM en de werknemersorganisaties verbinden zich bij de toepassing van de CAO niet te discrimineren naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, het al dan niet lid zijn van de werknemersorganisaties, het bekleden van een functie in die organisatie of het optreden als lid van het ondernemingsraadbestel.

Art. 3.3 - Faciliteiten t.b.v. de werknemersorganisaties

- (1) Met inachtneming van de onderstaande voorwaarden zal, op verzoek van een werknemersorganisatie, aan werknemers die tijdens werktijd of op een roostervrije dag activiteiten in het kader van een werknemersorganisatie moeten bijwonen of verrichten, buitengewoon verlof resp. een vervangende vrije dag worden verleend.
- De voorwaarden hiervoor zijn dat
- het gewenste verlof tijdig wordt aangevraagd;
 - de eisen van de dienstuitvoering het geven van verlof toelaten;
 - de aangevraagde dagen een aantal van 316 per werknemersorganisatie per kalenderjaar niet te boven gaan.

- (2) Met inachtneming van punt 1 zal de KLM eraan meewerken, dat de werknemer, belast met een taak in een werknemersorganisatie, deze taak kan verrichten.
- (3) De KLM zal de werknemer in staat stellen in de uitoefening van zijn functie deel te nemen aan door de werknemersorganisatie(s) of overkoepelende organisatie(s) ingestelde onderzoeken, e.e.a. onverminderd art. 6.3 en voor zover de dienstuitvoering niet wordt geschaad.
- (4) De KLM zal - op verzoek van een werknemersorganisatie - van geval tot geval bezien of aan functionarissen van die organisatie die tijdens werktijd resp. op een roostervrije dag een bijeenkomst in internationaal verband moeten bijwonen, buitengewoon verlof resp. een vervangende vrije dag zal worden verleend.
- (5) Zo een werknemersorganisatie dit wenst zal de KLM de door de werknemersorganisatie opgegeven contributies en/of premies van collectieve verzekeringen van het salaris van de leden/werknemers inhouden en aan de betreffende werknemersorganisatie afdragen. De werknemersorganisatie draagt zorg voor de voor inhouding benodigde machtigingen.
- (6) De KLM zal ten behoeve van de communicatie tussen de werknemersorganisaties en hun leden ruimte op haar publicatieborden beschikbaar stellen voor
 - a. aankondigingen van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties (datum, tijd, plaats, onderwerp);
 - b. bekendmakingen van de werknemersorganisaties aan hun leden, anders dan bedoeld onder a, indien het karakter van de bekendmaking een snelle berichtgeving wenselijk maakt.

De werknemersorganisaties zullen op bovenbedoelde aankondigingen en bekendmakingen vermelden welke personen namens de werknemersorganisaties voor de inhoud verantwoordelijk zijn en zij zullen deze inhoud zo mogelijk tevoren aan de KLM ter kennis brengen.

Bekendmakingen, zoals bedoeld onder b, kunnen door de werknemersorganisaties onder hun leden worden verspreid in gebouwen, in gebruik bij de KLM, mits de voortgang van de werkzaamheden in het bedrijf hierdoor niet wordt verstoord.

Over de verspreiding zullen de werknemersorganisaties tevoren overleg voeren met de KLM, waarbij afspraken zullen worden gemaakt m.b.t. de wijze van verspreiding.

Art. 3.4 - Geschillen

- (1) Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening bestaat met betrekking tot de interpretatie, de naleving of het toepasselijk zijn van de CAO, te trachten in overleg tot overeenstemming te komen.
- (2) Wanneer één der partijen tijdens het in punt 1 bedoelde overleg meent, dat zulk een overeenstemming niet te bereiken is, kan zij per aangetekend schrijven dan wel schriftelijk met ontvangstbevestiging aan de wederpartij mededelen, dat zij een geschil aanwezig acht hetwelk zij aan arbitrage wenst te onderwerpen.
- (3) Binnen 3 dagen na ontvangst van de in punt 2 genoemde kennisgeving zullen partijen in overleg treden over de vorming van een scheidsgerecht. Partijen behouden hun bevoegdheid een voorziening bij voorraad in kort geding te vragen van de president van de bevoegde rechtbank; zij zien evenwel af van het instellen van hoger beroep en cassatie tegen 's presidenten uitspraak; cassatie in het belang der wet blijft toegelaten.

-
- (4) a. Vaststelling van het aantal leden van het scheidsgerecht en benoeming van de leden geschiedt door partijen in onderling overleg.
- b. Indien binnen 4 weken (of zo veel later als partijen overeenkomen) na het verstrijken van de in punt 3 genoemde termijn van 3 dagen partijen geen overeenstemming hebben bereikt over de samenstelling van een scheidsgerecht, zal een scheidsgerecht worden gevormd van 5 leden die als volgt worden benoemd:
1. Op verzoek van de meest gerede partij benoemt de President van de Rechtbank te Amsterdam 3 leden, een 4e lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt indien de KLM een arbiter benoemt overeenkomstig punt 4.b.2, en een 5e lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt indien de werknemersorganisaties een arbiter benoemt overeenkomstig punt 4.b.2.
De verzoekende partij zendt onverwijld aan de andere partij een afschrift van zijn verzoek aan de President.
 2. Binnen 1 week na verzending van bovengenoemd afschrift van het verzoek aan de President kan ieder van beide partijen 1 lid benoemen, waarvan kennis wordt gegeven aan de wederpartij alsmede aan voornoemde President.
- (5) a. Het scheidsgerecht bepaalt de wijze waarop het geschil zal worden behandeld en de termijnen welke daarbij in acht moeten worden genomen. Het scheidsgerecht zal evenwel geen beslissing geven zonder ieder van beide partijen gelegenheid te hebben gegeven zich te doen horen en ten minste één schriftelijke conclusie in te dienen. Bij de behandeling van het geschil kunnen partijen zich door gemachtigden doen vertegenwoordigen en door personen te hunner keuze doen bijstaan.
- b. De leden van het scheidsgerecht oordelen naar billijkheid en doen, indien het scheidsgerecht uit meer dan 1 lid bestaat, bij meerderheid van stemmen uitspraak. De beslissing is met redenen omkleed. Zij wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht.
De leden van het scheidsgerecht zijn gemachtigd de duur van hun last te verlengen, indien hun dit noodzakelijk voorkomt.
- c. Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn beslissing in welke verhouding de kosten door partijen moeten worden gedragen.
- d. De uitspraak van het scheidsgerecht is bindend voor partijen alsmede voor de individuele werknemer wiens rechten of belangen bij het geschil waren betrokken, en zal ter kennis worden gebracht van de werknemers op de wijze zoals dit bij wijziging van een collectieve arbeidsovereenkomst ingevolge de artt. 4 en 5 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst dient te geschieden.

Indien tussen de KLM en de werknemersorganisaties een geschil bestaat met betrekking tot een onderwerp, dat in de andere CAO('s) gelijk of gelijkwaardig is geregeld, zullen de KLM en de werknemersorganisaties de bij de andere CAO('s) betrokken werknemersorganisatie(s) inlichten.

Art. 4.1 - Uitreiking CAO

KLM verbindt zich tot het digitaal ter beschikking stellen van de CAO en zal desgevraagd aan de werknemer een exemplaar van de CAO uitreiken.

Art. 4.2 - Vacatures

Bij de vervulling van vacatures zullen bij gelijke geschiktheid, dit ter beoordeling van de KLM, reeds in dienst zijnde personeelsleden voorrang genieten boven anderen, e.e.a. met inachtneming van Bijlage 6.

Art. 4.3 - Overtolligheid

- (1) De KLM verbindt zich geen beslissing te nemen ter zake van overtolligheid van cabinepersoneel dan na overleg met de werknemersorganisaties.
Onverkort de wettelijke rechten van de ondernemingsraad, zal in eerste instantie de werknemersorganisaties hierin als het advies-uitbrengend orgaan worden beschouwd.
- (2) Bij overtolligheid zullen de daarvoor te treffen maatregelen in overleg met de werknemersorganisaties worden vastgesteld.
- (3) Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overtolligheid zal de diensttijd bepalend zijn en het gehele cabinepersoneel als één groep worden beschouwd.

Art. 4.4 - Verrichting werkzaamheden bij arbeidsconflicten

- (1) a. De KLM verbindt zich de werknemer geen werkzaamheden te doen overnemen, die niet meer worden verricht of stagneren ten gevolge van een arbeidsconflict bij een andere werkgever, dan nadat hierover in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.
b. Indien echter deze werkzaamheden door de werknemers van de andere werkgever ten behoeve van de KLM werden verricht, is de werknemer, zo hem zulks wordt opgedragen, gehouden deze werkzaamheden, mits buiten het bedrijf van bedoelde andere werkgever, te verrichten.

Met "buiten het bedrijf van bedoelde andere werkgever" wordt bedoeld: niet aan boord van bij die werkgever in gebruik zijnde vliegtuigen.

- (2) De KLM verbindt zich de werknemer geen werkzaamheden te doen overnemen, die niet meer worden verricht of stagneren ten gevolge van een arbeidsconflict bij de KLM, dan nadat hieromtrent in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.
De KLM is niet verplicht dit overleg te plegen, indien tussen de KLM en de werknemersorganisaties een georganiseerd arbeidsconflict bestaat.
- (3) De KLM verbindt zich geen extra of afwijkende werkzaamheden te doen verrichten, die arbeidsconflicten bij andere luchtvaartmaatschappijen kunnen beïnvloeden, dan nadat hierover in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.

Van een arbeidsconflict in de zin van dit artikel is sprake, indien het z.g. besmet werk betreft.

Art. 4.5 - Personeel van derden

De KLM verbindt zich niet over te gaan tot het tewerkstellen van cabinepersoneel van derden, niet zijnde luchtvaartmaatschappijen, zonder dat daarover met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.

Art. 4.6 - Interchange

De KLM zal, voor zover tijdig te voorzien, niet tot interchange overgaan, alvorens hierover met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.

Niet tijdig voorzienbare gevallen van interchange zullen door de KLM achteraf ten overstaan van de werknemersorganisaties schriftelijk worden gemotiveerd.

De KLM zal na afloop van elke zomer- resp. winterdienst aan de werknemersorganisaties een overzicht verschaffen van alle in die zomer- resp. winterdienst uitgevoerde interchange operaties, alsmede van de in de komende zomer- resp. winterdienst reeds bekende interchange operaties.

De werknemersorganisaties behoudt zich het recht voor op grond van de motiveringen en/of de omvang van de onvoorzienbare gevallen van interchange gedurende de looptijd van de CAO op dit artikel terug te komen.

Art. 4.7 - Geneeskundig onderzoek bij indiensttreding

De KLM zal niet overgaan tot het in dienst nemen van werknemers dan nadat deze daartoe medisch geschikt zijn bevonden.

HOOFDSTUK V **DE DIENSTBETREKKING****Art. 5.1 - De individuele arbeidsovereenkomst**

Bij indiensttreding en verlenging van de arbeidsovereenkomst wordt de dienstbetrekking tussen de KLM en de werknemer vastgelegd in een individuele arbeidsovereenkomst volgens één der modellen in Bijlage 1.

Art. 5.2 - Aanvang dienstbetrekking

- (1) De dienstbetrekking vangt aan op de met de werknemer overeengekomen datum.
- (2) a. De diensttijd wordt gerekend vanaf de datum van laatste indiensttreding van de werknemer, tenzij in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties of ingevolge de CAO anders wordt/is bepaald.
 - b. Van de datum van laatste indiensttreding wordt in ieder geval afgeweken t.a.v.
 1. werknemers wier overgang van een ander dienstverband met de KLM naar deze CAO (nagenoeg) aansluitend plaatsvindt of wier vorig dienstverband met de KLM onder deze CAO (nagenoeg) aansluit;
Met "nagenoeg aansluitend" wordt bedoeld een interval van maximaal drie maanden.
 2. werknemers wier vorig dienstverband met de KLM wegens overtolligheid of arbeidsongeschiktheid werd beëindigd.

Een dergelijke afwijking wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Art. 5.3 - Duur van de arbeidsovereenkomst

- (1) De arbeidsovereenkomst tussen de KLM en de werknemer wordt - met inachtneming van een proeftijd van 2 maanden - aangegaan voor onbepaalde tijd.
- (2) a. In afwijking van punt 1 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - met inachtneming van een proeftijd van 2 maanden - worden aangegaan voor een in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties vast te stellen periode.
Dit overleg behoeft niet plaats te vinden t.a.v. een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of korter.
 - b. Op een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of korter zijn de artt. 4.3.3, 5.3.1, 5.4.1, 5.6, 6.14.3, 9.1.2, 9.1.3, 9.3, 9.5, 10.11 en 10.14 alsmede de Bijlagen 6 (punt 6), 6a en 15 niet van toepassing.
- (3) a. De KLM verbindt zich de dienstbetrekking met de werknemer (niet zijnde een steward(ess)), die als zodanig in dienst was op 31 december 1976 en tot zijn 56e verjaardag als zodanig in dienst blijft, aansluitend tot zijn 65e verjaardag voort te zetten respectievelijk totdat het opgebouwde reglementaire ouderdomspensioen vermeerderd met het overbruggingspensioen bij directe ingang gelijk wordt aan 100% van het jaarsalaris. De werknemer dient hiertoe tenminste 4 maanden vóór zijn 56e verjaardag schriftelijk een verzoek te doen bij KLM. Dit verzoek kan niet worden herroepen.
Voor de toepassing van dit artikel is het jaarsalaris 13,96 x maandsalaris; in geval van parttime wordt er gecorrigeerd met het gemiddelde van de parttime percentages uit het verleden.
 - b. De KLM verbindt zich de dienstbetrekking met de werknemer, niet vallende onder a,

die als zodanig in dienst blijft tot de 1e van de maand waarin zijn 60^e verjaardag valt, aansluitend voort te zetten tot de 1e van de maand waarin zijn 65^e verjaardag valt, indien de werknemer daartoe tenminste 4 maanden vóór eerstbedoelde datum schriftelijk een verzoek doet bij KLM. Dit verzoek kan niet worden herroepen.

- c. De onder a en b genoemde verplichting om de dienstbetrekking voort te zetten, geldt niet indien bijzondere omstandigheden (waaronder bijvoorbeeld begrepen arbeidsongeschiktheid en functioneren) zich daartegen verzetten.
- (4) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, anders dan bedoeld in de punten 2 en 3, wordt - met inachtneming van een proeftijd van 2 maanden - niet aangegaan dan nadat de KLM en de werknemersorganisaties hieromtrent in overleg overeenstemming hebben bereikt, waarbij van de CAO kan worden afgeweken.

Art. 5.4 - Einde arbeidsovereenkomst

- (1) Behalve op de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijzen van beëindiging neemt de arbeidsovereenkomst in ieder geval een einde zonder dat daartoe opzegging is vereist:
- a. met ingang van de 1e van de maand waarin de 60^e verjaardag valt, resp. - voor werknemers, als zodanig in dienst op 31 december 1976 (uitgezonderd stewards/stewardessen) - met ingang van de 56^e verjaardag;
 - b. met ingang van de 1e van de maand waarin de 65e verjaardag valt, indien uitvoering wordt gegeven aan art. 5.3.3.b resp. - voor werknemers als zodanig in dienst op 31 december 1976 (uitgezonderd stewards/stewardessen) - met ingang van de 65^e verjaardag of, indien uitvoering wordt gegeven aan art. 5.3.3.a, zoveel eerder als het opgebouwde reglementaire ouderdomspensioen vermeerderd met het overbruggingspensioen bij directe ingang gelijk wordt aan 100% van het jaarsalaris;
 - c. op de datum waarop de werknemer zijn recht op VUT-uitkering (ten laste van de KLM) dan wel zijn recht op overbruggingsuitkering of ouderdomspensioen (ten laste van het Pensioenfonds) geldend maakt;

Een werknemer die in aanmerking wenst te komen voor vrijwillige pensionering vóór de eerste van de maand waarin zijn 60e verjaardag valt resp. vóór zijn 56e verjaardag, dient ten minste 4 maanden vóór de gewenste datum schriftelijk de wens daartoe te kennen te geven; deze kennisgeving kan niet worden herroepen.

- (2) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd.
- (3) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigen door het verstrijken van de termijn, waarvoor de betreffende arbeidsovereenkomst werd aangegaan, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist.

Art. 5.5 - Lokale werknemers

De KLM verbindt zich geen lokale werknemers in dienst te nemen dan nadat de KLM en de werknemersorganisaties hieromtrent in overleg overeenstemming hebben bereikt, waarbij van de CAO kan worden afgeweken.

Art. 5.6 - (Her)plaatsing bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

- (1) Met inachtneming van de wettelijke verplichtingen ten aanzien van reïntegratie verbindt de KLM zich de werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet (volledig) in staat is zijn werkzaamheden te verrichten in overleg met betrokkene zijn eigen danwel andere passende functie (eventueel in een verminderd productiepercentage) aan te bieden waarbij rekening

gehouden zal worden met enerzijds zijn geschiktheid en opleiding en anderzijds de reële mogelijkheden tot herplaatsing in het arbeidsproces.

- (2) De KLM verbindt zich de ex-werknemer, wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd op grond van art. 5.4.1d en aan wie invaliditeitspensioen vanwege het Pensioenfonds werd toegekend, indien het invaliditeitspensioen wegens beëindiging der invaliditeit vervalt, zijn oude functie aan te bieden of - indien dit in overleg met de werknemersorganisaties redelijkerwijs niet mogelijk blijkt - een andere functie aan te bieden, waarbij rekening gehouden zal worden met zijn geschiktheid en opleiding;
- (3) De KLM verbindt zich de werknemer die wegens gebreken aan het uiterlijk naar haar oordeel niet meer geschikt is voor zijn functie, een andere functie aan te bieden, waarbij rekening zal worden gehouden met zijn geschiktheid en opleiding.
- (4) De KLM verbindt zich de werknemer die niet of niet meer kan voldoen aan de bekwaamheidseisen voor zijn functie zo mogelijk - dit ter beoordeling van de KLM - een andere functie aan te bieden, waarbij rekening zal worden gehouden met zijn geschiktheid en opleiding.
- (5) De punten 3 en 4 gelden voor werknemers, als zodanig in dienst op 31 december 1976 (uitgezonderd stewards/stewardessen).
Voor de overige werknemers geldt Bijlage 6a.

Art. 5.7 - Loopbaan en tewerkstelling

De loopbaan en de tewerkstelling van de werknemer zal plaatsvinden volgens Bijlage 6.

Art. 5.8 - Wijziging productiepercentage en deeltijdpensioen

(1) Wijziging productiepercentage

- 1 De werknemer kan een verminderde productie van 50%, 66 2/3% of 80% gaan leveren, mits hij als lid van het KLM cabinepersoneel ten minste 3 volledige dienstjaren in actieve dienst bij de KLM heeft doorgebracht. Hierna kan de werknemer ook een verzoek indienen voor vermeerdering van zijn productiepercentage.

Voor de bepaling van het aantal volledige dienstjaren in actieve dienst worden niet meegeteld

- *perioden van non-activiteit ingevolge art. 6.14 (militaire dienst) en/of art. 9.3 (non-activiteit op verzoek van de werknemer);*
- *perioden van volledige arbeidsongeschiktheid gedurende langer dan 52 weken (zoals aangeduid in Bijlage 7).*

Alle overige perioden, waarin men niet feitelijk als lid van het cabinepersoneel werkzaam is, worden dus wel meegeteld. Ook de duur van een contract voor bepaalde tijd, dat (nagenoeg) aansluitend voorafgaat aan een contract voor onbepaalde tijd, wordt meegeteld.

- 2 Aan de hand van de productieontwikkeling, opleidingscapaciteit en beheersbaarheid bepaalt de KLM per kalendermaand de ruimte beschikbaar voor wijziging van productiepercentages. De ingangsdatum (zijnde de 1e van een maand) ligt uiterlijk 6 maanden na het verzoek indien de beschikbare vastgestelde ruimte voldoende is. Indien de vraag de beschikbare vastgestelde ruimte overstijgt en/of bij zwaarwegende bedrijfsbelangen kunnen verzoeken worden afgewezen. Deze afgewezen verzoeken gaan bij de eerstvolgende toekenning van wijzigingen van productiepercentages boven nieuwe verzoeken.

- 3 Het verzoek voor wijziging kan op elk moment door de werknemer worden ingediend met dien verstande, dat een nieuw verzoek niet eerder dan 2 jaar na ingang van het laatste verzoek kan worden ingediend. De overgang naar een gewijzigd productiepercentage geschiedt op de aanvangsdatum op basis van de plaats van de werknemer op de volgorde lijst.
In geval van een verzoek tot vermeerdering kan van de termijn van 2 jaar worden afgeweken.
- Een budgetjaar vangt aan op 1 april en eindigt op 31 maart daaraanvolgend.*
- 4 Bij promotie wordt de gewijzigde productie gehandhaafd, tenzij betrokkene vóór de promotiedatum schriftelijk afziet van een gewijzigde productie.
- 5 In geval van verminderde productie gelden afwijkende voorwaarden, zoals vermeld in Bijlage 16.

(2) Deeltijdpensioen

De werknemer die verzoekt om in deeltijd te gaan werken, kan dit verzoek combineren met een verzoek tot deeltijdpensioen. De werknemer die in deeltijd werkzaam is, kan de KLM verzoeken zijn pensioen gedeeltelijk te laten ingaan en wel voor het gedeelte van het oorspronkelijke contractpercentage dat de werknemer niet meer werkt. Deeltijdpensioen kan op zijn vroegst ingaan op de eerste dag van de maand waarin de 50-ste verjaardag van de werknemer valt, voor personeel vallend onder bijlage 2B en op de dag van de 50-ste verjaardag voor personeel vallend onder Bijlage 2A, conform het op hem van toepassing zijnde reglement. Een werknemer die voor deze vervroegde pensionering in aanmerking wenst te komen, doet dit verzoek tenminste 4 maanden (voor personeel vallend onder bijlage 2B) resp. tenminste 3 maanden (voor personeel vallend onder bijlage 2A) voor de gewenste pensioeningangsdatum.

Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, kan de KLM na overleg met de werknemer een door deze gewenste vervroegde ingangsdatum van (een deel van) het pensioen tot een later tijdstip uitstellen.

In geval van combinatie van deeltijd met deeltijdpensioen mag de som van het deeltijdpercentage en het percentage deeltijdpensioen het oorspronkelijke contactpercentage niet overschrijden. “

Art. 5.9 - Regeling bij zwangerschap

Voor de werknemer, die zwanger is, geldt de regeling zoals vermeld in Bijlage 17.

HOOFDSTUK VI

**VERPLICHTINGEN SAMENHANGENDE MET
DE DIENSTBETREKKING**

Art. 6.1 - Gedrag

- (1) De werknemer zal in dienst en - voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd - ook buiten dienst zo veel mogelijk de belangen van de KLM behartigen en bevorderen. Voorts zal de werknemer zich zodanig gedragen, dat de goede naam van de KLM en haar werknemers niet wordt geschaad en dat vermenging van KLM- en privé-belangen wordt vermeden.
- (2) De werknemer dient zich te onthouden van gedrag gebaseerd op ras, nationaliteit, geslacht, seksuele omgang, seksuele geaardheid, godsdienst of levensovertuiging, dat door zijn aard afbreuk doet aan de waardigheid van de mens in de werkomgeving en dat door degene(n), die dit gedrag direct ondervindt(en), uitdrukkelijk als ongewenst of krenkend is bestempeld.

Art. 6.2 - Handboeken en voorschriften

De werknemer is gehouden zich op de hoogte te stellen en te blijven van de in de hem verstrekte handboeken en voorschriften gegeven instructies, voor zover deze voor hem van belang zijn, en deze instructies op te volgen.

De instructies zullen de functie van de voor de inhoud verantwoordelijke functionaris vermelden.

Art. 6.3 - Geheimhouding

- (1) De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen waarvan hij in verband met zijn dienstbetrekking bij de KLM kennis heeft gekregen, voor zover hij redelijkerwijze kan veronderstellen dat kennisneming daarvan door derden het belang van de KLM en/of haar werknemers kan schaden.
- (2) Deze verplichting blijft van kracht na het einde van de dienstbetrekking.
- (3) De verplichting tot geheimhouding geldt niet voor mededelingen betreffende zijn dienstbetrekking aan de werknemersorganisaties en aan zijn medische en rechtskundige adviseurs, mits deze mededelingen kunnen worden gezien als te behoren tot de normale communicatie met medische of rechtskundige adviseurs c.q. tussen een werknemersorganisatie en haar leden ten dienste van een doelmatige belangenbehartiging door die organisatie.

Art. 6.4 - Alcohol en drugs

- (1) Het is de werknemer verboden gedurende de periode dat hij werkzaamheden dient te verrichten (in geval van vluchtopdrachten: tussen aan- en afmelding, als werkend bemanningslid), gedurende een reservedienst en wanneer hij het door de KLM voorgeschreven uniform in publieke of voor publiek toegankelijke ruimtes draagt, alcohol en/of drugs, in welke vorm dan ook, te gebruiken dan wel onder invloed te verkeren van alcohol of drugs (v.w.b. deze laatste alléén bij wet verboden middelen), dan wel drugs bij zich te dragen.
- (2) Het is de werknemer verboden alcohol te gebruiken binnen 10 uur vóór de aanvang van een vlucht waarvoor hij als werkend bemanningslid is ingedeeld, dan wel binnen 10 uur vóór de aanvang van een reservedienst.
- (3) Overmatig gebruik van alcohol is de werknemer verboden binnen 24 uur vóór de aanvang van een vlucht waarvoor hij als werkend bemanningslid is ingedeeld, dan wel binnen 24 uur vóór de aanvang van een reservedienst.

Art. 6.5 - Aansprakelijkheid(1) Van KLM voor zaken van werknemer

- a. De KLM is niet aansprakelijk voor beschadiging of vermissing van zaken, welke het eigendom zijn van de werknemer, bij hem in gebruik zijn of onder hem berusten, e.e.a. behoudens punt 1b.
- b. Behoudens t.a.v. schade aan een de werknemer toebehorend of bij hem in gebruik zijnd voertuig, zal aan de werknemer een schadevergoeding worden toegekend, indien hij aantoonst dat beschadiging of vermissing van zaken als bedoeld in punt 1a het gevolg is van de dienstuitvoering en de beschadigde of vermiste zaken zaken zijn, waarvan het redelijk geacht wordt dat de werknemer deze bij zich heeft, e.e.a. onder voorwaarde dat de werknemer:
 1. het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om beschadiging of vermissing te voorkomen;
 2. de beschadiging of vermissing heeft gemeld op de voorgeschreven wijze;
 3. eventuele aanspraken op vergoeding jegens derden aan de KLM zal overdragen, met dien verstande dat aanspraken jegens verzekeringsmaatschappijen op grond van door de werknemer uit eigen middelen gesloten verzekeringen slechts behoeven te worden overgedragen voor zover zulks redelijkerwijs van de werknemer kan worden verlangd;
 4. de originele aankoopnota of reparatienota overlegt voor zover zulks naar het oordeel van de KLM in redelijkheid van hem kan worden verlangd.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de tijd, die wordt doorgebracht buiten de standplaats in opdracht van de KLM en gedurende welke geen dienst wordt verricht, geacht te behoren tot de dienstuitvoering.

Schade aan de auto wordt slechts vergoed, indien de werknemer de uitdrukkelijke opdracht had van deze auto gebruik te maken en bij het toekennen van een vergoeding voor het gebruik van de auto de vergoeding van schade niet uitdrukkelijk door de KLM is uitgesloten.

- c. Voor noodzakelijke aanschaffing van zaken in verband met tijdens dienstuitvoering buiten de standplaats (evt. tijdelijk) vermiste bagage zal een vergoeding worden toegekend, waarmee bij de eventuele schadevergoeding genoemd in punt 1b rekening zal worden gehouden.
- d. De werknemer draagt bij de betaling van de schadevergoeding de vermiste zaken in eigendom aan de KLM over.

Vermiste zaken die worden teruggevonden nadat schadevergoeding is uitbetaald, zullen door de KLM desgewenst aan de werknemer in eigendom worden overgedragen na terugbetaling van de schadevergoeding, e.e.a. voor zover de KLM die zaken nog in eigendom heeft.

- e. Schadevergoeding als bedoeld in punt 1b vindt plaats op basis van reparatiekosten c.q. vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving. Schadevergoeding vindt slechts plaats voor zover de aldus berekende schade een bedrag van €11,34 per gebeurtenis te boven gaat.

In geval van tijdelijk vermiste bagage, zoals bedoeld in punt 1c, bedraagt de schadevergoeding de helft van de nieuwprijs van redelijkerwijs benodigde en aangekochte vervangende kledingstukken en toiletartikelen.

Onder "vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving" wordt verstaan de nieuwprijs op het tijdstip van vermissing c.q. beschadiging onder aftrek van afschrijving voor de tijd, dat het te vervangen artikel in gebruik is geweest.

(2) Van werknemer tegenover KLM

De werknemer is niet aansprakelijk voor schade aan respectievelijk vermissing van hem door de KLM in gebruik of bewaring gegeven zaken, mits de schade respectievelijk vermissing op de voorgeschreven wijze is gemeld, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

(3) Van werknemer tegenover derden

In verband met de mogelijke aansprakelijkheid van de KLM jegens derden is de werknemer gehouden de KLM onverwijld volledig in te lichten omtrent schade en/of letsel die bij de uitoefening van de dienstbetrekking is ontstaan en ook overigens alle ter zake gevraagde medewerking te verlenen.

Schade aan de auto wordt slechts vergoed, indien de werknemer de uitdrukkelijke opdracht had van deze auto gebruik te maken en bij het toekennen van een vergoeding voor het gebruik van de auto de vergoeding van schade niet uitdrukkelijk door de KLM is uitgesloten.

Art. 6.6 - Personeelsgegevens

De werknemer is gehouden de KLM onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging van zijn burgerlijke staat, gezinssamenstelling, huisadres, telefoonnummer, adres van degene die in geval van nood moet worden ingelicht en militaire status e.d., alsmede beëindiging van een door de KLM erkend samenlevingsverband, het niet meer voldoen aan de voorwaarden gesteld aan erkenning van een kind als bedoeld in art. 1.6.e en het hebben ingediend van een aanvraag tot verandering van zijn nationaliteit.

Art. 6.7 - Onderzoek kleding en bagage

Ter voorkoming van onregelmatigheden of indien een vermoeden van onregelmatigheden bestaat, kan de KLM op luchthavens, op terreinen en in gebouwen in gebruik bij de KLM in aanwezigheid van de werknemer een onderzoek doen instellen naar de inhoud van kledingstukken en voertuigen van de werknemer en door hem meegevoerde voorwerpen.

De met dit onderzoek belaste functionarissen dienen in het bezit te zijn van een schriftelijke machtiging van de Directie en hun zal worden opgedragen voor het eergevoel van de werknemer krenkend optreden te voorkomen.

Art. 6.8 - Legitimatie

(1) De werknemer is gehouden op luchthavens alsmede op terreinen, in gebouwen en in voertuigen, in gebruik bij de KLM, de hem uitgereikte legitimatiekaart, welke eigendom is van de KLM, bij zich te dragen en op verzoek te tonen aan met controle belaste en zich als zodanig te legitimeren functionarissen. Tevens is de werknemer gehouden zijn legitimatiekaart zichtbaar te dragen, indien de KLM dit voor bepaalde terreinen en gebouwen voorschrijft.

Bij vermissing dient de werknemer zich van een nieuwe legitimatiekaart te voorzien, welke in afwijking van art. 6.5.2 verkrijgbaar is tegen betaling van €22,69.

(2) De werknemer is gehouden tijdens de dienstuitvoering de daarvoor door de KLM voorgeschreven documenten bij zich te dragen en op verzoek van de bevoegde instanties te tonen.

Art. 6.9 - Dienst- en uniformkleding

De werknemer is gehouden de door de KLM voorgeschreven dienst- en uniformkleding en andere uitrustingsstukken op de voorgeschreven wijze te dragen en te onderhouden.

De uitvoering van dit artikel wordt nader geregeld in Bijlage 11 en de uniformvoorschriften.

Art. 6.10 - Gebruik KLM-zaken

- (1) De werknemer is verantwoordelijk voor de juiste behandeling van de hem door de KLM in gebruik of bewaring gegeven zaken.
- (2) Het is hem niet toegestaan zonder toestemming, door of vanwege de KLM gegeven, enige aan de KLM toebehorende zaak voor een ander doel dan waarvoor het bestemd is of te eigen behoefte te gebruiken.
- (3) De werknemer is gehouden de hem door de KLM in gebruik of bewaring gegeven zaken onverwijld aan de KLM terug te geven, indien de KLM hem dit opdraagt, en eigener beweging bij het einde van de arbeidsovereenkomst.
De werknemer is aan de KLM een virtuele borgsom verschuldigd voor alle KLM-eigendommen. Indien de ter beschikking gestelde zaken niet voor het einde van de arbeidsovereenkomst worden teruggegeven, wordt de virtuele borg (d.w.z. een reëel bedrag) op de eindafrekening ingehouden.

KLM draagt zorg voor een zorgvuldige administratieve vastlegging van de in bruikleen gegeven KLM-eigendommen.

Art. 6.11 - Bekendmaking enz. op KLM-terreinen

De werknemer zal zich ervan onthouden om enige bekendmaking, oproep of voorstelling van welke aard dan ook, op enigerlei wijze openbaar te maken op terreinen, in gebouwen of in vervoermiddelen, in gebruik bij de KLM, of aldaar intekenlijsten te doen circuleren, vergaderingen te beleggen, inzamelingen te houden of handel te drijven zonder voorafgaande toestemming van de KLM.

Art. 6.12 - Verrichting werkzaamheden

De werknemer is gehouden zijn werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten.

Art. 6.13 - Arbeidsgezondheidskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

- (1) De werknemer is gehouden zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek door een door de KLM aan te wijzen arts, bedrijfsgeneeskundige of verzekeringsgeneeskundige, wanneer de KLM zulks gewent acht.

Een geneeskundig onderzoek is een onderzoek naar de lichamelijke en/of psychische gesteldheid van de werknemer gerelateerd aan diens functie.

- (2) De KLM is gehouden de werknemer, die zich overeenkomstig punt 2 heeft onderworpen aan een geneeskundig onderzoek, zo mogelijk binnen 10 dagen na het onderzoek schriftelijk van medische zijde in te lichten omtrent de bevindingen.
- (3) Indien de werknemer niet kan instemmen met de uitslag van een geneeskundig onderzoek en deze uitslag van invloed is op zijn dienstbetrekking bij de KLM, heeft hij het recht binnen 2 weken, nadat hij kennis heeft gekregen van de uitslag, om een nieuw onderzoek te verzoeken.

Het recht op een nieuw onderzoek geldt niet ingeval het onderzoek betrekking heeft op de verhindering van de werknemer zijn werkzaamheden te verrichten, zoals bedoeld in art. 7: 629 lid 1 BW. Voorts is geen nieuw onderzoek mogelijk wanneer de werknemer gebruik kan maken van een beroepsmogelijkheid ingevolgt het BW en de WAO.

- (4) Na een zodanig verzoek zal zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 4 weken, een commissie worden geformeerd bestaande uit 3 geneeskundigen, te weten één aangewezen door de KLM, één aangewezen door de werknemer en één door deze beide geneeskundigen. Deze commissie doet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 6 weken nadat zij is geformeerd, bij meerderheid van stemmen een bindende uitspraak.
- (5) De kosten van de in dit artikel bedoelde onderzoeken zijn voor rekening van de KLM, met uitzondering van het geval waarin op verzoek van de werknemer een deskundigenonderzoek als bedoeld in art. 7: 629 a BW plaatsvindt.

Art. 6.14 - Militaire dienst

- (1) De werknemer, die een oproep voor het vervullen van de militaire dienstplicht ontvangt, dient de KLM hiervan onverwijld in kennis te stellen.
De werknemer wordt gedurende de periode dat hij in militaire dienst verblijft, non-activiteit verleend.
- (2) Opleiding en Oefening
 - a. Gedurende de non-activiteit heeft de werknemer geen recht op enige tegemoetkoming of uitkering van welke aard ook vanwege de KLM; evenmin worden vakantierechten toegekend, e.e.a. tenzij in overleg met de werknemersorganisaties anders wordt overeengekomen.
 - b. Gedurende de non-activiteit zijn de artt. 6.2, 6.9, 6.12, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.8, 10.9 en 10.10 niet van toepassing.
 - c. De werknemer aan wie non-activiteit is verleend, is gehouden ten minste 14 dagen vóór ingang van groot c.q. klein verlof de KLM te verwittigen van zijn voornemen al dan niet weer in actieve dienst van de KLM te treden.
- (3) Herhalingsoefeningen
 - a. Tijdens de non-activiteit zal de KLM de werknemer een uitkering toekennen voor zover het militair inkomen (incl. inkomstenvergoeding) lager is dan het laatst genoten KLM-salaris, mits de werknemer zijn rechten jegens de overheid geldend heeft gemaakt.
 - b. Gedurende de non-activiteit zijn de artt. 6.2, 6.9, 6.12, 9.2, 10.1 en 10.8 niet van toepassing.
 - c. De hierboven genoemde regeling is slechts van toepassing, indien en voor zover het verblijf in militaire dienst niet het gevolg is van het toedoen van de werknemer c.q. het militaire inkomen (incl. inkomstenvergoeding) niet is verminderd als gevolg van het toedoen van de werknemer.

Indien herhalingsoefeningen van buitenlandse werknemers langer dan in totaal 3 maanden duren, behoudt de KLM zich het recht voor deze zaak in het overleg met de werknemersorganisaties aan de orde te stellen.

Art. 6.15 - Dienstneming Vrijwillige Brandweer e.d.

Het aangaan van een vrijwillige verbintenis bij de Vrijwillige Brandweer, Nationale Reserve, Reserve Politie of dergelijke organisaties, waar een verplichte opkomst tot de mogelijkheden behoort, is de werknemer niet toegestaan dan na toestemming van de KLM.

Art. 6.16 - Nevenfuncties in KLM-verband

- (1) Indien de werknemer op basis van vrijwilligheid een nevenfunctie binnen de KLM aanvaardt, kan hij, voor zover dit voor de uitoefening van deze nevenfunctie noodzakelijk is en uitsluitend voor zover zulks op deze nevenfunctie betrekking heeft, van de CAO afwijkende en/of de CAO aanvullende voorwaarden met de KLM overeenkomen.
- (2) De vervulling van een nevenfunctie, als bedoeld in punt 1, mag de taakuitvoering in de functie niet schaden.

Art. 6.17 - Nevenarbeid en -inkomsten

- (1) Het is de werknemer niet toegestaan, naast zijn werkzaamheden bij de KLM, andere werkzaamheden te verrichten of handel te drijven, indien de KLM daarvan nadeel kan ondervinden. Daaronder worden mede begrepen werkzaamheden die kunnen leiden tot overschrijding van de in de Arbeidstijdenwet omschreven normen ter zake van de werk- en rusttijden.
- (2) Het is de werknemer voorts niet toegestaan zonder toestemming van de KLM werkzaamheden te verrichten ten behoeve van andere bedrijven of instellingen, werkzaam op het gebied van het luchtvervoer.
- (3) In verband met de punten (1) en (2) is de werknemer gehouden om eventuele, betaalde werkzaamheden (inclusief werk- en rusttijden) bij een andere werkgever dan de KLM schriftelijk aan de KLM te melden.
- (4) Het is de werknemer niet toegestaan fooien en, zonder toestemming van de KLM, geschenken of gunsten van KLM-klienten of -relaties te aanvaarden.
Deze bepaling geldt niet, indien weigering van een fooi, geschenk of gunst zou kunnen leiden tot schade aan de betrekkingen van de KLM met de klant of relatie.
- (5) Het is de werknemer, behoudens met toestemming van de KLM, niet geoorloofd rechtstreeks of zijdelings materieel belang te hebben bij werken en aanbestedingen van de KLM bij derden en leveranties aan de KLM door derden, noch geschenken, provisie of commissie op enigerlei wijze in verband staande met deze werken, aanbestedingen of leveranties te aanvaarden.
- (6) Het is de werknemer niet dan met toestemming van de KLM toegestaan reclame te maken of mede te werken aan reclame voor andere bedrijven of instellingen en/of derzelve producten of doelstellingen, indien hierbij op enigerlei wijze verband met de KLM of de dienstbetrekking van de werknemer aanwezig is, behoudens art. 3.3.
- (7) De werknemer die zodanige belangen heeft in of bij andere bedrijven of instellingen dat vermenging van die belangen met de belangen van de KLM zou kunnen plaatsvinden, is gehouden de aard van die belangen schriftelijk ter kennis van de KLM te brengen.

Een dergelijke kennisgeving aan de KLM dient gericht te zijn aan het Algemeen Secretariaat.

Art. 6.18 - Gevonden voorwerpen

De werknemer is gehouden voorwerpen die door hem worden gevonden op terreinen, in gebouwen of in vervoermiddelen, in gebruik bij de KLM, zo spoedig mogelijk in te leveren bij de Dienst Bedrijfsbeveiliging dan wel bij het Crew Service Centre (buiten Nederland: de service manager). Hiervoor zal een ontvangstbewijs worden afgegeven.

Art. 6.19 - Controlevoorschriften bij ziekte

(1) Toepassing

De Controlevoorschriften bij ziekte zijn van toepassing gedurende de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid, berekend volgens de normen van het BW.

(2) Overtreding

Bij overtreding van de Controlevoorschriften bij ziekte gedurende de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid, is de KLM bevoegd de betaling krachtens Bijlage 7 te verminderen conform de Regeling Sanctiebeleid Overtreding Controlevoorschriften, en ook overigens de maatregelen te treffen die in bedoelde regeling zijn neergelegd.

Art. 6.20 - Subsidieregelingen

Indien de KLM gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Luchtvaart (LOOF). De KLM verstrekt per aanvraag een bijdrage aan het LOOF teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.

HOOFDSTUK VII **PLAATS VAN DE WERKZAAMHEDEN****Art. 7.1 - Standplaats**

De standplaats van de werknemer is Schiphol, tenzij deze wordt gewijzigd overeenkomstig art. 7.3 c.q. 7.4 of wordt vastgesteld op basis van art. 5.5.

Art. 7.2 - Stationering

- (1) Stationering zal plaatsvinden op basis van vrijwilligheid; indien er niet voldoende vrijwilligers met de vereiste kwalificaties zijn, zal stationering bij aanwijzing geschieden, met dien verstande dat een werknemer niet meer dan éénmaal per jaar en niet langer dan 2 maanden aaneengesloten voor stationering zal worden aangewezen. E.e.a. geschiedt met inachtneming van de Bijlagen 5, 12, 13 en 14.
Stationering zal slechts plaatsvinden ter uitvoering van KLM-vluchten, tenzij in overleg met de werknemersorganisaties anders wordt overeengekomen.
- (2) De KLM is bereid daadwerkelijk en financieel mee te werken aan het zo veel mogelijk beperken van verplichte stationeringen, mits van de zijde van de werknemersorganisaties de nodige redelijkheid wordt betracht t.a.v. motiveringen in het betreffende omloopschema in relatie tot de eventuele extra kosten.

Art. 7.3 - Uitzending

Indien de KLM uitzending zou overwegen, zal zij hiertoe niet overgaan dan nadat over de aanwijzing van de uit te zenden werknemers en de voor hen geldende voorwaarden in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt, waarbij van de CAO kan worden afgeweken.

De voorwaarden van de z.g. Japanse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden geacht op grond van dit artikel te zijn overeengekomen.

Art. 7.4 - Detachering

De KLM kan, nadat over de aard der werkzaamheden en de voor de werknemer geldende voorwaarden in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt, waarbij van de CAO kan worden afgeweken, de werknemer, indien hij hiermee instemt, detacheren.

HOOFDSTUK VIII **WERK- EN RUSTTIJDEN**

Art. 8.1 - Werk- en rusttijden

- (1) De uitgangspunten voor de regelingen met betrekking tot werk- en rusttijden zijn vastgelegd in Aanhangsel C behorende bij Bijlage 5.
- (2) De werknemer wordt tewerkgesteld met inachtneming van de werk- en rusttijdenregeling zoals neergelegd in de Bijlagen 5, 5a en 5b.

HOOFDSTUK IX**VAKANTIE EN VERLOF****Art. 9.1 - Vakantie**

- (1) De werknemer heeft recht op vakantie, waarvan de duur mede wordt bepaald door functie, leeftijd en duur van de dienstbetrekking van de werknemer.
- (2) Met het seizoengevoelig karakter van het bedrijf en de wensen van de werknemer met betrekking tot de aanvangsdatum van zijn vakantie zal rekening worden gehouden.
- (3) De werknemer heeft recht op toekenning van een deel van zijn vakantie gedurende de zomerperiode.
- (4) Uitvoering gevend aan de punten 1, 2 en 3 zijn de vakantierechten van de werknemer vastgelegd in Bijlage 3.

Art. 9.2 - Buitengewoon verlof

Mede met inachtneming van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof ter gelegenheid van bijzondere gebeurtenissen zoals geregeld in Bijlage 4.

Art. 9.3 - Non-activiteit op verzoek van werknemer

- (1) Indien en voor zover de dienstuitvoering het toelaat, kan de KLM aan de werknemer op diens verzoek eenmaal per kalenderjaar non-activiteit verlenen voor een aaneengesloten periode van ten minste 14 kalenderdagen.

T.a.v. werknemers die wegens zwaarwichtige omstandigheden non-activiteit wensen welke niet is beperkt tot eenmaal per kalenderjaar en/of minder omvat dan 14 kalenderdagen, kan de KLM van deze beperkingen afwijken. Hetzelfde geldt voor het deelnemen aan internationale sportevenementen, indien de werknemer daarbij Nederland vertegenwoordigt.

Non-activiteit op basis van Bijlage 17, punt 4 wordt niet meegerekend voor de beperking tot "eenmaal per kalenderjaar".

Aan werknemers, die willen deelnemen aan werkzaamheden in ontwikkelingslanden voor maximaal 2 jaar, kan non-activiteit worden verleend, indien en voor zover het dienstbelang dit toelaat.

- (2) Gedurende non-activiteit zijn de artt. 6.2, 6.9, 6.12, 6.19, 8.1, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.8, 10.12, 10.13 en 10.16 alsmede de Bijlagen 2 t/m 5b, 7, 9, 11 en 16 niet van toepassing.

De werknemer dient aan te tonen dat hij zorg heeft gedragen voor adequate, aanvullende verzekeringen, voor zover dit noodzakelijk is in verband met de non-activiteit, en is gehouden de volledige voor de voortzetting van zijn deelnemerschap van het Pensioenfonds eventueel verschuldigde pensioenpremie aan de KLM te betalen, e.e.a. tenzij tussen de KLM en de werknemer anders is overeengekomen; de bedoelde pensioenpremie wordt door de KLM afgedragen aan het Pensioenfonds.

In afwijking op het voorgaande blijven bij non-activiteit tot 1 maand eventuele aanvullende verzekeringen alsmede de voorzieningen als bedoeld in art. 10.10 en Bijlage 9 (2) doorlopen en worden de bijdragen op reguliere wijze berekend resp. ingehouden op het salaris van werknemer in de maand na de non-activiteit.”

Art. 9.4 - Openbare ambten

Indien de werknemer een openbaar ambt bekleedt, zal de KLM bezien in hoeverre het mogelijk is voor de vervulling hiervan faciliteiten te verlenen.

Art. 9.5 - Ouderschapsverlof

- (1) Met inachtneming van de wettelijke vereisten en voorwaarden alsmede het bedrijfsbelang kunnen werknemers met een dienstverband langer dan een jaar voor wat betreft het tewerkstellingspercentage en de duur van het wettelijke ouderschapsverlof een keuze maken voor één van de volgende varianten:

a.

Oorspronkelijk tewerkstellingspercentage	Varianten ouderschapsverlof (al dan niet gesplitst opgenomen)	
100%	- 80% - 66 2/3% - 50% - 0%	gedurende 15 maanden gedurende 9 maanden gedurende 6 maanden gedurende 3 maanden
80%	- 66 2/3% - 50% - 0%	gedurende 18 maanden gedurende 8 maanden gedurende 3 maanden
66 2/3%	- 50% - 0%	gedurende 12 maanden gedurende 3 maanden
50%	- 0%	gedurende 3 maanden

- b. 50% van het oorspronkelijk tewerkstellingspercentage gedurende 6 maanden.

De Bijlagen 5b (punt 2) en 16 (punten 5 en 8) zijn niet van toepassing met dien verstande dat in overleg met betrokkene nadere afspraken kunnen worden gemaakt waarbij - voor zover mogelijk - met de geest van het gestelde in Bijlage 5b (punt 2) rekening wordt gehouden en Bijlage 16 (punten 5 a t/m e en 8) naar evenredigheid van de verminderde productie worden toegepast.

- (2) De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste 2 maanden voor het tijdstip van ingang. Indien het verlof wordt opgedeeld, geldt dit voor elke periode afzonderlijk.
- (3) De arbeidsvoorwaarden worden gebaseerd op het gekozen tewerkstellingspercentage als ware er sprake van verminderde productie resp. non-activiteit, met dien verstande dat:
- de opbouw van het ouderdomspensioen op verzoek van de werknemer wordt voortgezet op basis van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage en de daarbij behorende pensioenpremiebijdrage van de werknemer en de KLM;
 - de risicodekking voor het nabestaanden- en invaliditeitspensioen gebaseerd blijft op het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage.

De KLM en de werknemersorganisaties zullen in overleg treden omtrent de gevolgen van wetgeving inzake wettelijke sociale werknemersverzekeringen en pensioenen bij onbetaald (gedeeltelijk) verlof.

HOOFDSTUK X**FINANCIELE REGELINGEN****Art. 10.1 - Salaris**

- (1) Het salaris van de werknemer wordt bepaald overeenkomstig de voor hem geldende salarisregeling zoals vastgelegd in Bijlage 2.
- (2) De KLM zal de werknemer schriftelijk inlichten omtrent collectieve salariswijzigingen.
- (3) Het salaris wordt tegen het einde van elke kalendermaand betaald onder aftrek van de verschuldigde fiscale en sociale heffingen, alsmede door de werknemer aan de KLM verschuldigde bedragen, voor zover door de KLM aangetoond.

Art. 10.2 – Vakantie-uitkering

- (1) De KLM verbindt zich telkenjare aan de werknemer een vakantie-uitkering te verstrekken omstreeks 31 mei respectievelijk op de dag van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- (2) De vakantie-uitkering bedraagt voor werknemers, als zodanig in dienst op 31 december 1976 (uitgezonderd stewards/stewardessen), 8% en voor de overige werknemers 7,8% van 12 maal het op 31 mei geldende salaris of ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7 voor zover de werknemer sedert 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar t/m 31 mei van het lopende kalenderjaar in actieve dienst was.

In geval van tussentijdse indiensttreding, beëindiging van de arbeidsovereenkomst, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 6.14.2 of art. 9.3) of overgang naar een uitkering volgens Bijlage 7 wordt de vakantie-uitkering naar rato berekend op basis van het aantal kalenderdagen in actieve dienst. Bij tussentijdse uitbetaling van de vakantie-uitkering wordt deze berekend over het laatst vastgestelde salaris of ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7.

Voor de berekening van de vakantie-uitkering wordt onder salaris mede begrepen de eventuele leeftijdstoelage, de eventuele promotietoelage en de eventuele nabetaling in het kader van de promotie.

Onder ziekengeld in de zin van dit punt wordt verstaan het salaris dat voor de werknemer zou hebben gegolden, indien hij zijn laatstvervulde functie had kunnen verrichten.

Voor de duur dat op de werknemer een andere KLM-CAO dan de CAO voor KLM-Cabinepersoneel van toepassing was, wordt het in die CAO gebruikte percentage toegepast.

- (3) In afwijking van punt 2 zal bij overlijden of pensionering aan de werknemer, die op 31 mei 1968 in actieve dienst van de KLM was, de vakantie-uitkering over 1 maand extra worden berekend.

Art. 10.3 - Vervoer naar en van het werk

Vervoer van de werknemer naar en van het werk is voor rekening van de werknemer, voor zover in de Bijlagen 9 en 10 niet anders is bepaald.

Art. 10.4 - Vergoeding bij verblijf buiten de standplaats

- (1) Daggeld

De werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten zijn standplaats ingevolge dienstopdracht ter dekking van de kosten van dat verblijf een redelijk daggeld worden toegekend.

Dit daggeld zal bestaan uit een vergoeding voor:

- a. de maaltijden,

b. sundries, t.w. consumpties, ontspanning, vervoer en fooien.

E.e.a. geschiedt met inachtneming van en op de wijze als bepaald in Bijlage 13.

(2) Hotelaccommodatie

De werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten zijn standplaats ingevolge dienstopdracht voor rekening van de KLM over passende hotelaccommodatie beschikken, bestaande uit een hotelkamer uitsluitend ter beschikking van de werknemer, e.e.a. met inachtneming van en op de wijze als bepaald in Bijlage 14.

Bij de keuze van hotelaccommodatie zal de KLM rekening houden met de status van de KLM en de werknemer.

Art. 10.5 - Vlieg- en molestrisico

(1) De voorzieningen genoemd in de punten 3 en 4 gelden t.a.v. de werknemer die overlijdt of blijvend invalide wordt

a. als gevolg van een vliegongeval tijdens een dienstvlucht;

b. als een direct of indirect, toevallig of opzettelijk gevolg van een molestdaad, waardoor de werknemer wordt getroffen tijdens de uitvoering van een hem door de KLM gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak of uit hoofde van zijn functie bij de KLM, tenzij er sprake is van een bewuste risico-aanvaarding anders dan ter verdediging van de belangen van de KLM.

Ook molest tijdens het vervoer van de werknemer naar of van het werk valt onder dit artikel.

(2) Definities vliegongeval en molest

a. Onder vliegongeval wordt verstaan een ongeval, dat causaal verband houdt met een beweging of toestand van het vliegtuig, waarmee de vlucht is of wordt gemaakt of zal worden gemaakt.

b. Onder molest wordt verstaan

1. oorlog, invasie, burgeroorlog, revolutie, opstand, oproer, staat van oorlog of beleg buiten het land waarvan de werknemer de nationaliteit bezit of waar hij in dienst van de KLM is getreden;

2. rellen, staking, onlusten, waaronder arbeidsonlusten;

3. daden van kwaad opzet of sabotage van een of meer personen, al of niet handelende in opdracht of ten behoeve van een buitenlandse macht, een politieke of een terroristische organisatie;

4. onwettige en door een of meer onbevoegden afgedwongen controle over het vliegtuig of over de bemanning.

(3) Uitkering bij vliegongeval

a. In geval van overlijden van de werknemer als gevolg van een vliegongeval zal de KLM

1. aan de gezamenlijke rechthebbenden op een uitkering als bedoeld in art. 10.9.1 daarboven een bedrag uitkeren van €150.000,00, te verdelen naar rato van ieders aandeel in bedoelde uitkering;

2. aan de gezamenlijke personen die in aanmerking komen voor een uitkering op grond van art. 10.9.2 daarboven een bedrag uitkeren van €32.680,00, te verdelen naar rato van ieders aandeel in bedoelde uitkering.
 - b. In geval van blijvende algehele invaliditeit van de werknemer voor zijn functie als gevolg van een vliegongeval zal de KLM hem €150.000,00 uitkeren.
In geval van blijvende gedeeltelijke invaliditeit zal deze uitkering worden verminderd naar rato van het percentage der invaliditeit, zoals dat door de KLM wordt vastgesteld.
- (4) Uitkering bij molest
- a. In geval van overlijden van de werknemer als gevolg van molest zal de KLM
 1. de uitkering genoemd in art. 10.9.1 aanvullen tot 36 maanden bruto salaris, welke aanvulling ten minste €65.350,00 en ten hoogste €326.730,00 zal bedragen;
 2. de uitkering genoemd in art. 10.9.2 aanvullen tot 12 maanden bruto salaris, welke aanvulling ten minste €32.680,00 en ten hoogste €65.350,00 zal bedragen.
 - b. In geval van blijvende algehele invaliditeit van de werknemer voor zijn functie als gevolg van molest zal de KLM hem 36 maanden bruto salaris uitkeren met een minimum van €54.460,-- en een maximum van €272.270,--.
In geval van blijvende gedeeltelijke invaliditeit zal deze uitkering worden verminderd naar rato van het percentage der invaliditeit, zoals dat door de KLM wordt vastgesteld.

(5) Samenloop

Een uitkering ingevolge een vliegongeval kan niet samengaan met een uitkering ingevolge molest.

Bij samenloop van een vliegongeval en molest wordt de hoogste uitkering toegekend.

(6) Garantie privé-verzekeringen

- a. Eventuele particuliere verzekeringen van de werknemer, strekkende tot uitkering van een of meer geldsbedragen bij overlijden of blijvende invaliditeit van de werknemer en waarin het risico van reizen op KLM-lijn- of KLM-chartervluchten niet is uitgesloten, worden door de KLM gegarandeerd, indien de verzekeringsmaatschappij(en) de uitkering(en) weiger(t)en op grond van het motief, dat het overlijden of de invaliditeit het rechtstreeks gevolg is van het vliegongeval of van molest.

Deze garantie geldt tevens voor proefvluchten en positioning flights in opdracht van de KLM, alsmede voor molest tijdens het vervoer van de werknemer naar of van het werk in gebieden met een negatief reisadvies.

- b. Deze garantie en de uitkeringen genoemd in de punten 3 en 4 zullen tezamen een bedrag van €510.000,00 per werknemer niet te boven gaan.
Indien de som van de uitkering en de particulier verzekerde bedragen meer is dan €510.000,00, zal het meerdere eerst worden gekort op het bedrag van de uitkering.
Indien de som van de verzekerde bedragen hoger is dan het garantiebedrag, zal de uitkering uit hoofde van de garantie over de begunstigden worden verdeeld naar rato van de te hunnen gunste verzekerde bedragen.

Indien de in punt 6a genoemde verzekeringen niet strekken tot een kapitaalsuitkering doch tot periodieke uitkeringen, zal bij de toepassing van punt 6b voor "de som van

de verzekerde bedragen" in de plaats treden "de som der contante waarden van de verzekerde uitkeringen".

(7) Voorwaarden voor de toekenning van uitkeringen

- a. Voorwaarden voor de toekenning van een uitkering als bedoeld in de punten 3 en 4 zijn, dat degene(n) die een uitkering zal (zullen) ontvangen
 1. afstand doet (doen) van elke claim tot schadevergoeding ter zake jegens de KLM;
 2. eventuele rechten op schadevergoeding ter zake jegens derden aan de KLM heeft (hebben) gecedeerd tot het bedrag der uitkering.
- b. Voorwaarden voor de toekenning van een uitkering als bedoeld in punt 6 zijn, dat degene(n) die een uitkering zal (zullen) ontvangen
 1. zijn (hun) rechten op uitkeringen op grond van de in punt 6a bedoelde verzekering(en) aan de KLM heeft (hebben) gecedeerd tot het bedrag van de garantieuitkering;
 2. indien dit de werknemer is, zich onderwerpt aan een onderzoek, observatie, verpleging of behandeling door de geneeskundigen en in de inrichtingen, welke de KLM daartoe in overleg met de behandelende arts aanwijst, teneinde vast te stellen of blijvende invaliditeit naar de normen van de in punt 6a bedoelde verzekering(en) aanwezig is.

De geneeskundige behandeling zal slechts als voorwaarde worden gesteld, indien redelijkerwijs kan worden verwacht, dat hierdoor de validiteit van de werknemer wordt bevorderd.
 3. de KLM vrijwaart (vrijwaren) tegen claims, welke door anderen mochten worden ingesteld op grond van de in punt 6a bedoelde verzekeringen.
- c. Het recht op een uitkering als bedoeld in de punten 3, 4 en 6 vervalt, indien de claim niet binnen een jaar na de ongevalsdatum is ingediend.

(8) Vermissing

Indien in geval van vermissing van een werknemer, waarbij geen wettig bewijs van overlijden bestaat, toch met een zekere waarschijnlijkheid moet worden aangenomen, dat de werknemer is overleden, zullen de KLM en de werknemersorganisaties in overleg hun standpunt bepalen.

Art. 10.6 - Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland

Voor de werknemer met standplaats in Nederland, die ter uitvoering van een hem gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft, geldt het volgende.

- (1) De werknemer is gehouden bij ziekte en/of inroepen van medische hulp onverwijld de service manager van de vestiging en de gezagvoerder in te lichten.
- (2) Ziektekosten worden vergoed voor zover
 - a. de geneeskundige behandeling door of op advies van de KLM-arts - of bij ontbreken c.q. afwezigheid van deze een andere arts - buiten Nederland geschiedt;
 - b. de ziektekosten die uitgaan boven de vergoeding van de basisverzekering ziektekosten en die niet worden vergoed door de eigen (aanvullende) verzekering.

Als voorwaarde voor de in de punt 2 genoemde vergoedingen wordt gesteld dat de werknemer participeert in de door de KLM gefaciliteerde collectieve ziektekostenverzekering.

- (3) Kosten van tandheelkundige behandeling worden niet vergoed, tenzij naar het oordeel van de KLM de tandheelkundige behandeling niet kon worden uitgesteld tot na de terugkeer in Nederland en niet had kunnen worden voorkomen. Een verklaring van de behandelende tandarts dient te worden overlegd.
- (4) Met inachtneming van hetgeen elders in dit artikel is bepaald, heeft de werknemer recht op hotelaccommodatie overeenkomstig Bijlage 14, tenzij hij in een ziekeninrichting is opgenomen, alsmede op een daggeld overeenkomstig Bijlage 13, met dien verstande dat bij opname in een ziekeninrichting, voor zover maaltijden worden verstrekt, geen vergoeding voor maaltijden wordt toegekend.
- (5) Geen recht op vergoeding en hotelaccommodatie als vermeld in de punten 2, 3 en 4 noch op de onkostenvergoeding vermeld in art. 10.4.1 bestaat, indien
- a. de ziekte te wijten is aan opzet of roekeloosheid van de werknemer, dan wel het gevolg is van het beoefenen van risicovolle sporten, zoals:
 - wedstrijdskiën,
 - bobsleeën,
 - skispringen,
 - boksen,
 - rugby,
 - worstelen,
 - diepzee-duiken,
 - het beklimmen van bergen die voor ervaren klimmers gevaarlijk zijn,
 - snelheidswedstrijden met auto's of motoren;

Indien de KLM of de werknemersorganisaties van mening is, dat er aanleiding is deze opsomming van sporten te wijzigen, behoudt zij zich het recht voor dit in het overleg aan de orde te stellen.
 - b. de werknemer de aanwijzingen van de KLM of de behandelende arts niet heeft opgevolgd;
 - c. de werknemer eventuele rechten ter zake jegens derden, niet zijnde een ziektekostenverzekering resp. ziekenfonds, niet aan de KLM heeft overgedragen;
 - d. de werknemer de KLM niet de gevraagde inlichtingen ter zake verstrekt.
- (6) Door de KLM ten behoeve van de werknemer betaalde (ziekte)kosten worden onder aftrek van de hem toekomende vergoeding met het salaris van de werknemer verrekend met dien verstande dat, behoudens bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ten hoogste maandelijks 10% van het salaris zal worden ingehouden.
- (7) Indien de werknemer zelf (ziekte)kosten heeft voldaan, zal de hem toekomende vergoeding per declaratie worden betaald.

Art. 10.7 - Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten de standplaats (standplaats buiten Nederland)

T.a.v. de werknemer met standplaats buiten Nederland, die ter uitvoering van een hem gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten het land waarin zijn standplaats is gelegen verblijft, zal met betrekking tot ziekte en ziektekosten, afhankelijk van de op de standplaats voor de werknemer geldende regeling, in overleg met de werknemersorganisaties een regeling worden getroffen, welke berust op de beginselen van de in art. 10.6 voor de werknemer met standplaats in Nederland vermelde regeling.

Voor de z.g. Japanse werknemers met standplaats Tokyo is art. 10.6 van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat zij in het kader van Bijlage 8 worden aangemerkt als verplicht verzekerden.

Art. 10.8 - Betaling bij arbeidsongeschiktheid

Onder toepassing van art. 7: 629 BW omtrent betaling bij arbeidsongeschiktheid gelden voor de werknemer bij arbeidsongeschiktheid de voorzieningen van Bijlage 7 resp. Bijlage 7A.

Art. 10.9 - Voorzieningen bij overlijden

- (1) Bij overlijden van de werknemer zal aan de rechthebbende(n) een uitkering worden verstrekt volgens de regelen bij de wet gesteld, met dien verstande dat de uitkering 3 x het maandsalaris, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, zal bedragen. Ook de in art. 1.10.b bedoelde partner alsmede de in art. 1.6.e bedoelde kinderen worden in dit verband als rechthebbenden beschouwd.
- (2) Bij ontstentenis van de in de wet genoemde personen zal een uitkering gelijk aan 2 x het maandsalaris, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, worden verstrekt aan de personen aan wie de werknemer ten tijde van zijn overlijden periodiek een vaste bijdrage in de kosten van levensonderhoud betaalde.
Geschiedde dit aan meer dan één persoon dan wordt de uitkering gelijkelijk onder hen verdeeld.
- (3) Bij ontstentenis van de personen genoemd in de wet en onder punt 2 zal een uitkering gelijk aan 1 x het maandsalaris, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, worden verstrekt aan de gezamenlijke erfgenamen van de werknemer, voor zover dit natuurlijke personen zijn.
- (4) Indien de werknemer ten tijde van zijn overlijden in opdracht van de KLM buiten Nederland verblijft, is de KLM bereid, op verzoek van degene(n) die zij daartoe gerechtigd acht, het stoffelijk overschot op haar kosten naar Nederland te doen vervoeren, voor zover deze kosten niet door een verzekering zijn gedekt.
- (5) Indien in geval van vermissing van een werknemer, waarbij geen wettig bewijs van overlijden bestaat, toch met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid moet worden aangenomen, dat de werknemer is overleden, zullen de KLM en de werknemersorganisaties in overleg hun standpunt bepalen.

Onder toepassing van artikel 7: 674 BW wordt de overlijdensuitkering verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nabestaanden op grond van een wettelijke ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering toekomt

Art. 10.10 - Pensioenen

- (1) De werknemer is deelnemer van het Pensioenfonds, met uitzondering van werknemers aan wie een volledig invaliditeitspensioen vanwege het Pensioenfonds wordt uitgekeerd.
- (2) De rechten en verplichtingen, die voor de werknemer en de KLM uit het deelnemerschap van het Pensioenfonds voortvloeien, worden vastgesteld in de statuten en het reglement van het Pensioenfonds, alsmede in de hierna volgende bepalingen van dit artikel.
- (3) De werknemer machtigt de KLM de door hem verschuldigde bijdrage in de pensioenpremie op de aan hem toekomende betalingen in te houden en aan het Pensioenfonds af te dragen.
- (4) Bij elk van tijd tot tijd te voeren salarisoverleg worden de gevolgen voor de pensioenvoorzieningen uitdrukkelijk betrokken.

- (5) Voor werknemers die deelnemer zijn van de Stichting Pensioenfonds voor het Vliegend Personeel der KLM, geldt voorts het volgende:
- a. De pensioengrondslag per maand is gelijk aan het salaris ingevolge Bijlage 2a.
 - b. Naast het salaris wordt een maandelijkse pensioenpremie-toelage toegekend ten bedrage van 15% van zijn pensioengrondslag.

De KLM en de werknemersorganisaties zullen er naar streven en hun invloed aanwenden om te komen tot een wijziging van de opzet van het Pensioenfonds in die zin, dat de aanspraken van de werknemers en de verplichtingen van de KLM en de werknemers in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties worden vastgesteld.

Art. 10.11 - Betaling bij niet voldoen aan de bekwaamheidseisen voor de functie

T.a.v. de werknemer, bedoeld in art. 5.6.4, die niet in een andere functie wordt tewerkgesteld en wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, geldt art. 4.3.2, als ware hij overtollig. Voor de overige werknemers geldt Bijlage 6a.

Art. 10.12 – Eindejaarsuitkering en Variabele Uitkering

- (1) De KLM verbindt zich telkenjare aan de werknemer een eindejaarsuitkering te verstrekken omstreeks 31 december respectievelijk op de dag van beëindiging van de actieve dienst in Nederland. Daarnaast wordt aan de werknemer - afhankelijk van de KLM-resultaten - een variabele uitkering toegekend.
- (2) De eindejaarsuitkering is gelijk aan 4,33% van 12 maal het op 31 december geldende salaris of ziekgeld volgens Bijlage 7 resp. 7A voor werknemers die gedurende het gehele lopende kalenderjaar in actieve dienst van de KLM waren met standplaats in Nederland.
- (3) De variabele uitkering wordt op basis van het algemene KLM-resultaat over een boekjaar en als eenmalige uitkering betaalbaar gesteld in juli van het daaropvolgende boekjaar. De berekening van de variabele uitkering geschiedt over 12 maal het op 31 maart geldende maandsalaris. De hoogte wordt verder bepaald aan de hand van onderstaande tabel.

KLM-Resultaat	Variabele uitkering
5) ruim boven target	8%
4) boven target	6%
3) target gehaald	4%
2) target bijna gehaald	2%
1) target niet gehaald	0%

- (4) In geval van tussentijdse indiensttreding of uitdiensttreding, beëindiging van actieve dienst in Nederland, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 6.14.2, art. 9.3.2 of Bijlage 17 lid 4), overgang naar een betaling volgens Bijlage 7 resp. 7A of overgang naar een ander tewerkstellingspercentage worden de eindejaarsuitkering en de variabele uitkering (met inachtname van onderstaande) naar rato berekend. Bij tussentijdse uitdiensttreding (anders dan door overlijden of pensionering en voorzover de arbeidsovereenkomst niet wordt beëindigd vanwege een dringende reden) geldt voorts dat een - pro rata - variabele uitkering toegekend indien de werknemer in de referentieperiode gedurende tenminste 3 maanden in actieve dienst is geweest.

Bij tussentijdse uitbetaling van de eindejaarsuitkering en de variabele uitkering wordt deze berekend over het laatst vastgestelde salaris of ziekgeld volgens Bijlage 7 resp. 7A.

Werknemers die bij de introductie van de variabele uitkering hebben gekozen voor een vaste uitkering ter hoogte van 4%, worden jaarlijks voor de aanvang van een nieuw boekjaar (1 april) in de gelegenheid gesteld deze garantie te laten vervallen, waardoor vanaf het nieuwe boekjaar het reguliere systeem van variabele uitkering op hen van toepassing wordt. In afwijking hiervan worden werknemers gedurende het boekjaar 2007/2008 uiterlijk tot 1 augustus 2007 in de gelegenheid gesteld de garantie te laten vervallen, zodat met ingang van het boekjaar 2007/2008 het reguliere systeem van variabele uitkering op hen van toepassing wordt.

Art. 10.13 - Premie verkopen aan boord

De werknemer komt per vlucht in aanmerking voor een premie over de verkopen aan boord. Deze premie bedraagt 9% van de verkopen, verdeeld over het op de betreffende vlucht dienstdoende cabinepersoneel.

Art. 10.14 - Studieregeling

Studiekosten worden vergoed volgens Bijlage 15 onder de aldaar genoemde voorwaarden.

Art. 10.15 - Jubileumuitkering

Ter gelegenheid van zijn 25-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer een jubileumuitkering ten bedrage van 1/12e deel van het in de voorafgaande 12 kalendermaanden ontvangen vaste inkomen c.q. ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7.

Onder vast inkomen wordt verstaan het salaris, de eventuele leeftijdstoelage en de vakantie- en eindejaarsuitkering.

Art. 10.16 - Cafeteria arbeidsvoorwaarden

De werknemer wordt 2x per kalenderjaar (in juli en december) de mogelijkheid geboden om naar keuze z.g. middelen aan te wenden voor z.g. doelen. Als middelen worden aangemerkt: variabel inkomen/variabele uitkering (resp. eindejaarsuitkering), vervoersvergoeding, bovenwettelijke vakantiedagen over het lopende kalenderjaar tot een maximum van 5 en in het verleden opgebouwde maar niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen en (*m.i.v. 1-12-2007*) het gedeelte van het maandsalaris dat het wettelijk minimumloon overstijgt). Als doelen worden aangemerkt: aankoop van vrije dagen tot een maximum van 5, uitbetaling van vakantiedagen en - voor zover fiscaal mogelijk - "fiets van de zaak", vakbondscontributie, OV-en NS- jaar/trajectkaart en vervoersvergoeding voor zover het fiscaal maximale bedrag nog niet is benut. In enig jaar in het kader van Cafeteria aangekochte vrije dagen dienen binnen 12 maanden na aankoop aangewend te worden.

Ingeval het maandsalaris in het kader van de cafetarieregeling als middel wordt uitgeruild, ontstaat een lagere grondslag voor aanvullende emolumenten die op basis van de CAO worden toegekend (zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering, uurloon ploegendienst). In die situatie wordt het opbouwpercentage van het bepaalde emolument opgehoogd, waardoor de uitkering van deze aanvullende emolumenten gelijk is aan de situatie waarin geen uitruil zou hebben plaatsgevonden.

Art. 10.17 – Levensloop

De KLM stelt de werknemer in de gelegenheid te participeren in een collectief te faciliteren levensloopcontract. De levensloopregeling kan naar keuze van de werknemer gebruikt worden voor verlof tijdens de loopbaan en/of voorafgaande aan pensionering.

HOOFDSTUK XI**BIJSTANDSREGELING EN BEROEPSREGE-
LING****Art. 11.1 - Onderzoek naar voorvallen**

Indien de KLM een werknemer formeel hoort naar aanleiding van een voorval waarvan hij kennis draagt, kan deze werknemer zich doen bijstaan door een door hem daartoe bereid gevonden ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van de werknemersorganisaties.

Met de uitdrukking "formeel hoort" is niet bedoeld het normale contact tussen de werknemer en zijn chef, tenzij er sprake is van een zodanig onderhoud, dat de verklaring van de werknemer van invloed kan zijn op de handhaving van zijn dienstbetrekking.

Niet bedoeld zijn de soms aan het "formele horen" voorafgaande onderzoeken door de Dienst Bedrijfsbeveiliging.

Art. 11.2 - Onderzoek naar voorvallen betreffende de vluchtveiligheid

- (1) In geval van voorvallen, waarbij de vluchtveiligheid nadelig is beïnvloed, kan de KLM een Commissie van Onderzoek benoemen. Deze commissie wordt belast met het vaststellen van de omstandigheden, die geleid hebben of hadden kunnen leiden tot een vermindering van de vluchtveiligheid, en het doen van aanbevelingen. De commissie brengt verslag uit aan de KLM.
- (2) Zodra bij het onderzoek twijfel rijst aan het beleid of de bekwaamheid van een werknemer, kan het verdere onderzoek worden bijgewoond door een waarnemer van de werknemersorganisaties.

Art. 11.3 - Beroep

- (1) De werknemer, die meent dat bij een t.a.v. hem genomen beslissing of een hem gegeven opdracht de CAO niet juist is toegepast dan wel meent dat een op grond van de CAO genomen beslissing - anders dan bedoeld in de artt. 6.13 en 12.1 en de Bijlagen 6 en 6a - of gegeven opdracht in zijn geval onredelijk is, kan zo mogelijk binnen 10 dagen nadat genoemde beslissing of opdracht te zijner kennis is gekomen, na kennisgeving aan zijn Unitmanager herziening verzoeken aan de Sectorhoofd van zijn cluster.
- (2) De Sectorhoofd van het betrokken cluster zal na ontvangst van dit verzoek zowel de Unitmanager van de betrokken werknemer als de werknemer zelf horen en zal zo mogelijk binnen 10 dagen de genomen beslissing c.q. gegeven opdracht schriftelijk bevestigen, wijzigen of intrekken.
- (3) Indien de werknemer zich ook met de beslissing van de Sectorhoofd van het betrokken cluster niet kan verenigen, kan hij binnen 10 dagen na kennisneming de kwestie schriftelijk voorleggen aan Hoofd Inflight Services.
Deze zal na ontvangst hiervan zowel de Unitmanager als de Sectorhoofd van de betrokken werknemer als de werknemer zelf horen, waarbij de laatste zich kan doen bijstaan door een door hem daartoe bereid gevonden andere werknemer.
Het Hoofd Inflight Services zal zo mogelijk binnen 10 dagen een beslissing nemen welke de werknemer schriftelijk wordt meegedeeld.
- (4) Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de door Hoofd Inflight Services genomen beslissing, kan hij zich tot de werknemersorganisaties wenden, die desgewenst de kwestie in het overleg aanhangig kan maken.

- (5) Het volgen van de in dit artikel vermelde beroepsprocedure ontheft de werknemer niet van de verplichting de hem gegeven opdracht uit te voeren, indien zulks niettemin door zijn Unitmanager of Sectorhoofd van hem wordt verlangd.
Dit houdt niet in dat opdrachten zullen worden gegeven, waarvan in de CAO en/of de Bijlagen is bepaald dat zij niet gegeven kunnen worden.
Indien in beroep wordt beslist, dat een uitgevoerde opdracht, waartegen beroep werd aangekend, in strijd met de CAO werd gegeven, zal in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties worden bepaald of en zo ja welke vergoeding aan de werknemer zal worden toegekend.

HOOFDSTUK XII **DISCIPLINAIRE MAATREGELLEN****Art. 12.1 - Disciplinaire maatregelen**

- (1) Ongeacht de bevoegdheden, haar door de wet gegeven, is de KLM bevoegd tegen de werknemer, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de hem opgedragen werkzaamheden, niet nakomen van de door de KLM gegeven instructies en/of ingevolge de CAO op hem rustende verplichtingen, één der onder punt 2 vermelde disciplinaire maatregelen te treffen, zulks onder uitsluiting van art. 7: 628 BW.
- (2) Deze maatregelen zijn:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij de KLM - met uitzondering van die gebouwen en terreinen of gedeelten daarvan, die voor het publiek toegankelijk zijn - gedurende een wel omschreven periode van ten hoogste 30 dagen, al dan niet onder inhouding van het halve salaris over die periode;
Schorsing van een werknemer, hangende een onderzoek, zal niet worden beschouwd als de in dit punt genoemde disciplinaire maatregel.
 - c. weigering van de aanvulling tot 100% van het salaris bij ziekte ingevolge de Regeling Sanctiebeleid Overtreding Controlevoorschriften.
- (3) Tot het nemen van de in punt 2 genoemde maatregelen is slechts bevoegd het Hoofd Cabin Crew Management.
- (4) Alvorens tot het nemen van de in punt 2 genoemde maatregelen over te gaan zal het Hoofd Cabin Crew Management zich van de omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer gelegenheid geven het gebeurde te verklaren.
De werknemer heeft het recht zich hierbij te doen bijstaan door een daartoe door hem bereid gevonden ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van de werknemersorganisaties.
De werknemer zal tevens in de gelegenheid worden gesteld om zich desgewenst binnen 48 uur schriftelijk te verantwoorden.
- (5) Het Hoofd Cabin Crew Management zal uiterlijk 7 dagen na het verstrijken van de in punt 4 genoemde termijn de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mededeling doen van de getroffen disciplinaire maatregel.
Deze schriftelijke mededeling zal de werknemer zo mogelijk worden overhandigd en niet worden toegezonden.

Art. 12.2 - Beroep tegen disciplinaire maatregelen

Indien de werknemer niet akkoord gaat met de in art. 12.1.5 bedoelde maatregel, kan hij hiertegen binnen 5 dagen na kennisneming schriftelijk beroep aantekenen bij Hoofd Inflight Services. In dit geval wordt de uitvoering van de disciplinaire maatregel opgeschort.

Art. 12.3 - Beroepscommissie inzake disciplinaire maatregelen

- (1) Hoofd Inflight Services zal alsdan zorg dragen dat een beroepscommissie op korte termijn bijeenkomt.
Deze commissie zal bestaan uit Hoofd Inflight Services, die als voorzitter fungeert, een door de werknemer aan te wijzen ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf op-

trede functionaris van de werknemersorganisaties en Hoofd Personeel & Organisatie In-flight Services.

- (2) De beroepscommissie krijgt inzage van alle op de zaak betrekking hebbende stukken; zij hoort de werknemer, degene die de maatregel heeft getroffen en wie zij verder dienstig oordeelt.

De werknemer kan zich door een raadsman naar zijn eigen keuze, die een ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van de werknemersorganisaties moet zijn, doen bijstaan.

- (3) De beroepscommissie heeft de bevoegdheid een opgelegde disciplinaire maatregel te bevestigen, te vernietigen of te wijzigen.
- (4) De beroepscommissie oordeelt als goede mannen naar billijkheid en besluit bij meerderheid van stemmen, met dien verstande dat verzwaring van een opgelegde disciplinaire maatregel slechts kan geschieden bij eenparigheid van stemmen. De uitspraak wordt gemotiveerd en schriftelijk medegedeeld aan de werknemer en de KLM en is bindend voor beide partijen.

Deze schriftelijke mededeling zal de werknemer zo mogelijk worden overhandigd en niet worden toegezonden.

Art. 12.4 - Datum van ingang

Tenzij de werknemer in beroep gaat, wordt de disciplinaire maatregel van kracht de dag na het verstrijken van de beroepstermijn c.q. de dag waarop de werknemer verklaart af te zien van beroep, indien deze eerder valt.

De beslissing van de beroepscommissie is direct uitvoerbaar.

Art. 12.5 - Aantekening

De tegen de werknemer genomen disciplinaire maatregel genoemd in art. 12.1.2 wordt in zijn personeelsdossier aangetekend. Een kopie van de aantekening wordt aan de werknemer verzonden.

Na 2 resp. 3 jaar worden de aantekeningen betreffende de disciplinaire maatregelen als genoemd in art. 12.1.2a resp. 12.1.2b geacht uit het personeelsdossier te zijn verwijderd, behoudens in geval van een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de KLM.

Bovenstaande houdt in dat de gegevens wel in het dossier blijven, maar dat – behoudens in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de KLM – hiermee na 2 resp. 3 jaar geen rekening meer wordt gehouden.

HOOFDSTUK XIII **SLOTBEPALINGEN****Art. 13.1 - Looptijd van de CAO**

De CAO treedt in werking op 1 april 2007 en eindigt op 31 maart 2009.

Art. 13.2 - Wijziging gedurende de looptijd

Wijzigingen van de bepalingen van de CAO, met inbegrip van de Bijlagen, kunnen gedurende de looptijd tussen de KLM en de werknemersorganisaties worden overeengekomen en ingevoerd.

Art. 13.3 - Einde looptijd

De KLM en de werknemersorganisaties zullen vóór de afloopdatum overleg plegen over voortzetting resp. wijziging van de CAO. Zij zullen streven naar overeenstemming. Mocht overeenstemming niet kunnen worden bereikt, dan zullen bemiddeling en/ of arbitrage in beginsel de voorkeur hebben.

Art. 13.4 - Slotbepaling

Alle op het tijdstip van de inwerkingtreding van de CAO bestaande regelingen verliezen hun geldigheid, voor zover hun onderwerp in de CAO wordt geregeld, behoudens in in overleg met de werknemersorganisaties vast te stellen gevallen, waarin door werknemers of groepen van werknemers verworven rechten zouden worden aangetast.

Aldus overeengekomen en ondertekend,

te Amstelveen, de zeventiende april 2008.

**De VAKBOND VOOR NEDER-
LANDS CABINEPERSONEEL
V.N.C.**

FNV BONDGENOTEN

**De KONINKLIJKE LUCHT-
VAART MAATSCHAPPIJ N.V.**

Model 1a - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**ARBEIDSOVEREENKOMST**

De ondergetekenden:

- I. De **KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.**, gevestigd te Amstelveen, verder aangeduid als "de KLM",
en
- II.
geboren te op
verder aangeduid als "werknemer",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

De KLM neemt werknemer in haar dienst als,
welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2

De dienstbetrekking vangt aan op en is aangegaan voor een periode eindigende op

Artikel 3

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KLM-Cabinepersoneel.

Artikel 4

De dienstbetrekking wordt aangegaan tegen een salaris van €..... per maand.

Artikel 5

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen,

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.: **WERKNEMER:**

Model 1b - Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**ARBEIDSOVEREENKOMST**

De ondergetekenden:

I. De **KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.**, gevestigd te Amstelveen, verder aangeduid als "de KLM",

en

II.
geboren te op
verder aangeduid als "werknemer",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

De KLM neemt werknemer in haar dienst als,
welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2

De dienstbetrekking vangt aan op en is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KLM-Cabinepersoneel.

Artikel 4

De dienstbetrekking wordt aangegaan tegen een salaris van €..... per maand.

Artikel 5

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen,

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.: **WERKNEMER:**

Model 1c - Verlengingscontract (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)

A R B E I D S O V E R E E N K O M S T

De ondergetekenden:

- I. De **KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.**, gevestigd te Amstelveen, verder aangeduid als "de KLM",
en
- II.
geboren te op
verder aangeduid als "werknemer",

tussen welke partijen sedert een dienstbetrekking bestaat, verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

Werknemer blijft met ingang van tewerkgesteld als, hetgeen werknemer aanvaardt.

Artikel 2

Deze arbeidsovereenkomst vangt aan op en is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KLM-Cabinepersoneel.

Artikel 4

Het salaris van werknemer bedraagt ingaande de in artikel 1 genoemde datum €..... per maand.

Artikel 5

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen,

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.: **WERKNEMER:**

BIJLAGE 2**SALARISBEPALINGEN ALGEMEEN**

(art. 10.1)

Per 1 september 2007, per 1 juli 2008 en per 1 januari 2009 worden de op die tijdstippen geldende salarissen verhoogd met respectievelijk 2% + 1,5%, 1,5% en 1,5%. Deze verhogingen worden als kostencompenserend aangemerkt.

BIJLAGE 2A**SALARISREGELING VOOR WERKNEMERS,
ALS ZODANIG IN DIENST OP 31 DECEMBER
1976 (UITGEZONDERD STEWARDS/STEWAR-
DESSEN)****(1) Maandsalarissen**

Met ingang van 1 januari 2009:

Salaris- stap	promotie- schaal	Assistent- purser	Purser	promotie- schaal	Europa Purser	Senior Purser
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13	3421.06	3887.31	4151.84	4590.31	4434.24	4917.91
14		4028.74	4312.44	4750.92	4560.63	5059.88
15		4154.07	4473.06	4911.53	4685.45	5199.69
16		4277.81	4633.68	5072.15	4811.33	5344.86
17		4401.03	4794.28	5232.76	4940.96	5483.60
18		4523.67	4954.90	5393.38	5065.25	5621.26
19		4645.83	5115.51	5554.00	5188.46	5761.08
20		4768.49	5276.12	5714.59	5316.48	5901.42
21		4892.22	5436.76	5875.23	5441.80	6042.30
22		5013.29	5565.02	6003.49	5565.02	6181.56
23			5694.09	6132.56	5694.09	6321.91
24			5816.23	6254.72	5816.23	6462.26
25			5944.28	6382.75	5944.28	6604.21
26			6069.61	6508.09	6069.61	6748.29

(2) Jaarlijkse verhoging

Na voltooiing van elk volledig dienstjaar (d.i. een periode van 12 volle kalendermaanden, als lid van het cabinepersoneel in actieve dienst bij de KLM doorgebracht) zal het salaris van de werknemer op de volgende salarisstap in de voor hem geldende schaal worden gebracht, totdat het maximum van die schaal is bereikt.

De jaarlijkse verhoging van het salaris zal bij promotie gedurende de periode waarin de promotietoeslag is toegekend, worden toegekend in de schaal van de oude (lagere) functie.

Voor de bepaling van het aantal volle kalendermaanden in actieve dienst worden niet meegerekend

- *perioden van non-activiteit ingevolge art. 6.14 (militaire dienst), art. 9.3 (non-activiteit op verzoek van werknemer) en/of Bijlage 17, punt 4 (non-activiteit i.v.m. zwangerschap);*

N.B.: Indien i.v.m. zwangerschap gelijktijdig deels passende werkzaamheden worden verricht in een grondfunctie en deels gebruik wordt gemaakt van de non-activiteitsregeling (Bijlage 17, punt 3c), wordt de betreffende periode aangemerkt als actieve dienst.

- *perioden van volledige arbeidsongeschiktheid gedurende langer dan 52 weken aaneengesloten (zoals aangeduid in Bijlage 7).*

Alle overige perioden, waarin men niet feitelijk als lid van het cabinepersoneel werkzaam is, worden dus wel meegerekend.

(3) **Promotieverhoging**

In geval van promotie wordt aan de werknemer gedurende een periode van 12 maanden vanaf de promotiedatum een vaste promotietoeslag van €400,- op het salaris van de oude (lagere) functie toegekend. Aansluitend aan deze periode wordt aan de werknemer het salaris toegekend, behorende bij dezelfde salarisstap in de nieuwe (hogere) functie, met dien verstande dat het salaris niet minder zal bedragen dan het minimum in de schaal van de hogere functie.

Indien de werknemer ter voorbereiding op zijn promotie tijdelijk is tewerkgesteld in de hogere functie (zoals bedoeld in Bijlage 6, punt 2g), wordt de promotietoeslag toegekend met terugwerkende kracht tot de aanvangsdatum van de eerste tijdelijke tewerkstelling in de hogere functie.

(4) **Terugplaatsing in een lagere functie**

- Ingeval de werknemer, anders dan op eigen verzoek, wordt teruggeplaatst in een lagere functie zoals bedoeld in Bijlage 6, punt 3.a.3 (1e zin), wordt zijn salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functie, waarbij het verschil met zijn oude salaris als toeslag op zijn nieuwe salaris wordt toegekend.

Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat zij een kostencompenserend karakter dragen.

- Ingeval de werknemer op eigen verzoek wordt teruggeplaatst in een lagere functie zoals bedoeld in Bijlage 6, punt 3.a.3 (2e zin), wordt zijn salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functie met inachtneming van het maximum van de voor de werknemer geldende (nieuwe) schaal.

(5) **Leeftijdstoeslag**

Aan de werknemer die gedurende 5 volledige dienstjaren (d.i. een periode van 60 volle kalendermaanden, als lid van het cabinepersoneel in actieve dienst bij de KLM doorgebracht) het maximum salaris van de voor hem geldende schaal heeft ontvangen, wordt maandelijks een leeftijdstoeslag toegekend. Deze toeslag bedraagt

		1-9-2007	1-7-2008	1-1-2009
Voor assistent-pursers	113,49	117,50	119,26	121,05
Voor pursers	121,04	125,31	127,19	129,10
Voor senior pursers	133,58	138,30	140,37	142,48

In geval van terugplaatsing in een lagere functie, zoals bedoeld in punt 4, zal aan de werknemer de leeftijdstoelage behorende bij die lagere functie worden toegekend, indien hij deze in die lagere functie zou hebben ontvangen.

Zie de cursieve tekst bij punt 2.

BIJLAGE 2B**SALARISREGELING VOOR WERKNEMERS,
NIET VALLENDE ONDER BIJLAGE 2A****(1) Maandsalarissen**

Met ingang van 1 januari 2009:

Salaris- stap	Steward(ess)	promotie- schaal	Assistent- purser	Purser	promotie- schaal	Europa Purser	Senior Purser
1	1879.65	2318.12					
2	1946.06	2384.54	2399.78	2473.41	2911.89		
3	2013.03	2451.51	2445.85	2572.37	3010.85	2917.23	
4	2086.96	2525.43	2490.84	2675.26	3113.74	2969.19	3397.17
5	2163.02	2601.50	2536.90	2782.28	3220.75	3021.17	3435.22
6	2208.01	2646.48	2583.50	2879.66	3318.13	3074.16	3476.46
7	2317.82	2756.29	2696.01	2980.43	3418.91	3185.59	3595.38
8	2429.23	2867.70	2807.96	3084.75	3523.24	3295.94	3726.10
9	2540.67	2979.15	2916.70	3192.73	3631.20	3408.43	3854.64
10	2649.40	3087.88	3029.17	3304.44	3742.93	3523.60	3982.68
11	2760.28	3198.76	3141.68	3420.12	3858.59	3640.38	4102.64
12	2871.70	3310.18	3252.03	3539.81	3978.29	3761.44	4216.76
13	2982.59	3421.06	3360.78	3663.71	4102.20	3880.35	4332.98
14			3473.24	3791.95	4230.42	3998.20	4445.49
15			3595.38	3924.65	4363.13	4102.64	4556.91
16			3712.70	4062.04	4500.52	4208.18	4669.39
17			3824.64	4204.19	4642.67	4312.10	4783.49
18			3934.45	4351.36	4789.83	4424.06	4895.98
19			4048.55	4503.64	4942.12	4537.08	5007.93
20			4159.42	4638.75	5077.23	4647.44	5118.27
21				4777.92	5216.39	4777.92	5230.75
22				4921.25	5344.33	4921.25	5344.33
23							5453.60

(2) Jaarlijkse verhoging

Na voltooiing van elk volledig dienstjaar (d.i. een periode van 12 volle kalendermaanden, als lid van het cabinepersoneel in actieve dienst bij de KLM doorgebracht) zal het salaris van de werknemer op de volgende salarisstap in de voor hem geldende schaal worden gebracht, totdat het maximum van die schaal is bereikt.

De jaarlijkse verhoging van het salaris zal bij promotie gedurende de periode waarin de promotietoeslag is toegekend, worden toegekend in de schaal van de oude (lagere) functie.

Voor de bepaling van het aantal volle kalendermaanden in actieve dienst worden niet meegerekend

- *perioden van non-activiteit ingevolge art. 6.14 (militaire dienst), art. 9.3 (non-activiteit op verzoek van werknemer) en/of Bijlage 17, punt 4 (non-activiteit i.v.m. zwangerschap);*

NB: Indien i.v.m. zwangerschap gelijktijdig deels passende werkzaamheden worden verricht in een grondfunctie en deels gebruik wordt gemaakt van de non-activiteitsre-

geling (Bijlage 17, punt 3c), wordt de betreffende periode aangemerkt als actieve dienst.

- *perioden van volledige arbeidsongeschiktheid gedurende langer dan 52 weken aaneengesloten (zoals aangeduid in Bijlage 7).*

Alle overige perioden, waarin men niet feitelijk als lid van het cabinepersoneel werkzaam is, worden dus wel meegerekend. Ook de duur van een contract voor bepaalde tijd, dat (nagenoeg) aansluitend voorafgaat aan een contract voor onbepaalde tijd, wordt meegerekend.

(3) Promotieverhoging

In geval van promotie wordt aan de werknemer gedurende een periode van 12 maanden vanaf de promotiedatum een vaste promotietoeslag van €400,- op het salaris van de oude (lagere) functie toegekend. Aansluitend aan deze periode wordt aan de werknemer het salaris toegekend, behorende bij dezelfde salarisstap in de nieuwe (hogere) functie, met dien verstande dat het salaris niet minder zal bedragen dan het minimum in de schaal van de hogere functie.

Indien de werknemer ter voorbereiding op zijn promotie tijdelijk is tewerkgesteld in de hogere functie (zoals bedoeld in Bijlage 6, punt 2g), wordt de promotietoeslag toegekend met terugwerkende kracht tot de aanvangsdatum van de eerste tijdelijke tewerkstelling in de hogere functie.

(4) Terugplaatsing in een lagere functie c.q. overplaatsing naar een andere functie

- a. Ingeval een werknemer, anders dan op eigen verzoek, wordt teruggeplaatst in een lagere functie zoals bedoeld in Bijlage 6, punt 3.a.3 (1e zin) resp. Bijlage 6a, punt 2a, of wordt overgeplaatst naar een passende functie bij het grondpersoneel zoals bedoeld in Bijlage 6a, punten 1 en 2b, wordt zijn salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functie, waarbij het eventuele verschil met zijn oude salaris als toeslag op zijn nieuwe salaris wordt toegekend.

Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat zij een kostencompenserend karakter dragen.

Indien de terugplaatsing het gevolg is van toepassing van Bijlage 7A, gelden in afwijking van het vorenstaande de in die Bijlage genoemde garantiepercentages.

- b. Ingeval een werknemer op eigen verzoek wordt teruggeplaatst in een lagere functie zoals bedoeld in Bijlage 6, punt 3.a.3 (2e zin), wordt zijn salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functie met inachtneming van het maximum van de voor de werknemer geldende (nieuwe) schaal.

(5) Leeftijdstoeslag

Aan de steward(ess) die gedurende 3 volledige dienstjaren (d.i. een periode van 36 volle kalendermaanden, als lid van het cabinepersoneel in actieve dienst bij de KLM doorgebracht) het maximum salaris van de voor hem geldende schaal heeft ontvangen, wordt maandelijks een leeftijdstoeslag toegekend ten bedrage van €106,47 (€110,23 m.i.v. 1 september 2007, €111,88 m.i.v. 1 juli 2008, €113,56 m.i.v. 1 januari 2009).

In geval van terugplaatsing in een lagere functie, zoals bedoeld in punt 4, zal aan de werknemer de leeftijdstoeslag behorende bij die lagere functie worden toegekend, indien hij deze in die lagere functie zou hebben ontvangen.

Zie de cursieve tekst bij punt 2.

(1) Vakantierechten algemeen

- a. Met inachtneming van art. 9.1 en van de hiernavolgende bepalingen heeft de werknemer per kalenderjaar recht op het aantal kalenderdagen vakantie volgens onderstaande tabel.

leeftijd	stewards/stewardessen	pursers B-747/B-767/ MD-11, pursers, assistent-pursers
21 t/m 28 jaar	34 dagen	34 dagen
29 t/m 32 jaar	34 dagen	35 dagen
33 t/m 36 jaar	35 dagen	36 dagen
37 t/m 40 jaar	36 dagen	37 dagen
41 jaar en ouder	37 dagen	38 dagen

Hierbij is bepalend de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar zal bereiken en de functie die hij op 1 december daaraan voorafgaande bekleedde.

- b. Aan het in de tabel genoemde aantal vakantiedagen worden 5 vrije kalenderdagen, niet zijnde vakantiedagen, toegevoegd ter compensatie van de z.g. 7 feestdagen, met dien verstande dat voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zoals bedoeld in art. 5.3.(2) 1 vrije kalenderdag wordt toegevoegd voor de duur van hun arbeidsovereenkomst als zodanig. 2 Vrije kalenderdagen worden toegevoegd ingeval de duur van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in art. 5.3.(2) 6 maanden of langer is.
- c. Ter gelegenheid van zijn 25-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer in het betreffende kalenderjaar 2 kalenderdagen extra vakantie naast de dag buitengewoon verlof, zoals vermeld in Bijlage 4.
- d. M.i.v. 1 april 2003 kunnen vakantiedagen tot een maximum van 5 aangekocht worden. Deze vakantiedagen dienen binnen 12 maanden na aankoop aangewend te worden.

(2) Vakantierechten bij indiensttreding en einde dienstverband

De werknemer, die in dienst van de KLM treedt of de dienst verlaat, heeft in dat kalenderjaar recht op 1/12 deel van de hem overeenkomstig punt 1 toekomende vakantie en vrije kalenderdagen voor elke volle kalendermaand dat de arbeidsovereenkomst in het betreffende kalenderjaar heeft bestaan. Dit aantal kalenderdagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.

Indien de arbeidsovereenkomst korter dan 1 maand heeft geduurd, heeft de werknemer recht op vakantie naar rato van het verstreken deel van die maand.

Indien de werknemer bij indiensttreding beschikt over een verklaring van zijn vorige werkgever dat hij nog aanspraak heeft op een aantal werkdagen vakantie uit dit vorige dienstverband, heeft hij recht op vakantie zonder behoud van salaris gedurende dit aantal werkdagen voor zover dat het wettelijk minimum niet overschrijdt.

(3) Vakantierechten bij niet verrichten van werkzaamheden

Bij het niet verrichten van werkzaamheden geldt in afwijking van punt 1 het volgende.

- a. In geval van het gedurende langer dan 6 maanden (berekend volgens de normen van het BW en de WAO) niet verrichten van werkzaamheden wegens volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer, worden slechts vakantierechten opgebouwd en berekend over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid.
- b. In geval van het niet verrichten van werkzaamheden wegens andere redenen dan volledige arbeidsongeschiktheid, zwangerschaps- en bevallingsverlof in de zin van het BW, vakantie of verplichte opkomst in militaire dienst voor herhalingsoefeningen, worden geen vakantierechten opgebouwd over de periode boven 1 maand gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet verricht.
- c. Over een periode van ongeoorloofde afwezigheid worden geen vakantierechten opgebouwd.

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt ervan uitgegaan dat de werknemer voor elke maand recht heeft op 1/12 deel van de hem ingevolge punt 1 toekomende vakantie.

Het aldus berekende aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.

(4) **Zomerverlof/winterverlof**

- a. De KLM zal de vakantie zodanig toekennen, dat de werknemer ten minste 22 kalenderdagen aaneengesloten vrij van dienst is aanvangend in de periode van 1 mei tot 1 oktober (zomerverlof). Dit zomerverlof bestaat uit ten minste 1/3 gedeelte van de vakantierechten, aangevuld met vrije dagen uit anderen hoofde.
Aan werknemers van 50 jaar en ouder zal de KLM desverlangd een zomerverlof toekennen van ten minste 24 kalenderdagen aaneengesloten vrij van dienst.
- b. De resterende vakantierechten zullen aaneengesloten worden toegekend aanvangend in de periode van 1 oktober tot 1 mei daaraanvolgend (winterverlof).
- c. In afwijking van punt 4a geldt ten aanzien van het toekennen van zomerverlof in het eerste dienstjaar het volgende.
 1. Bij indiensttreding op of na 1 april heeft de werknemer geen aanspraak op zomerverlof.
 2. Bij indiensttreding tussen 1 november en 1 april wordt slechts zomerverlof toegekend, wanneer deze indiensttreding werd voorzien ten tijde van het opstellen van de vakantieplanning (november).
Indien hierdoor aan een aantal werknemers in het eerste dienstjaar geen zomerverlof wordt toegekend, zal de werknemersorganisaties worden ingelicht.
- d. In afwijking van de punten 4 a t/m c geldt ten aanzien van het toekennen van zomer- en winterverlof aan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of korter zoals bedoeld in art. 5.3.(2) het volgende:
 1. Voor zover zijn aanspraak toereikend is, zal de KLM de vakantie zodanig toekennen dat de werknemer ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vrij van dienst is.
 2. De KLM bepaalt het tijdstip van de aanvang van het betreffende verlof, waarbij zo veel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening zal worden gehouden.

(5) **Toewijzing zomer- en winterverlof**

- a. De toewijzing van het zomer- en winterverlof geschiedt volgens de uitvoeringsbepalingen in het Aanhangsel bij deze Bijlage.

- b. De KLM zal de werknemer uiterlijk op 15 december resp. 1 juli inlichten omtrent de aanvangsdata van het hem toegewezen zomer- resp. winterverlof.

(6) Arbeidsongeschiktheid

- a. Indien de werknemer aantoont, dat hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is de hem toegewezen vakantiedagen te genieten, zal de KLM hem deze dagen op een ander tijdstip toekennen, e.e.a. met inachtneming van de Controlevoorschriften bij ziekte.

(M.i.v. 29 nov 2007) KLM zal de werknemer maandelijks in staat stellen om binnen een door KLM bepaald tijdvak, dat ten minste gelijk is aan één vakantieblok als bepaald in de CAO, voorkeurdata aan te geven waarop hij deze dagen alsnog ingedeeld wenst te hebben.

- b. In geval van het verrichten van werkzaamheden gedurende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (volgens de normen van het BW en de WAO) van de werknemer, worden vakantierechten opgebouwd en berekend naar rato van de tijd dat door de werknemer werkzaamheden worden verricht. Het aantal opgenomen vakantiedagen wordt op overeenkomstige wijze berekend.
- c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is voor de uitoefening van zijn functie, doch op grond van art. 7: 629 lid 3c BW naar het oordeel van een KLM-arts geschikt is voor passende arbeid, worden vakantierechten opgebouwd en berekend naar rato van de tijd dat hij voor deze passende werkzaamheden geschikt is verklaard. Het aantal opgenomen vakantiedagen wordt op overeenkomstige wijze berekend.

Indien de werknemer korter dan 6 maanden gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, worden vakantierechten opgebouwd en berekend als ware hij arbeidsgeschikt.

(7) Verjaring

Alle aanspraken op niet opgenomen vakantiedagen vervallen 5 jaar, na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan.

(8) Niet opgenomen vakantiedagen

Voor niet opgenomen vakantiedagen wordt geen vergoeding gegeven, behoudens het gestelde in punt 9.

(9) Einde dienstverband

De werknemer is gehouden de vakantiedagen waarop hij nog recht heeft, op te nemen vóór beëindiging van de arbeidsovereenkomst op een door de KLM na overleg met de werknemer te bepalen tijdstip en wijze. Indien de dienstuitvoering dit niet toelaat - hetgeen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in art. 5.3.(2), het geval kan zijn -, wordt voor elke niet opgenomen vakantiedag 1/30 van een maand salaris betaald.

In geval van overlijden van de werknemer worden eventuele niet opgenomen vakantiedagen op dezelfde wijze uitbetaald.

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, kan voor elke te veel opgenomen vakantiedag 1/30 van een maand salaris op het KLM-inkomen in mindering worden gebracht.

- (1) Voor de toekenning van het verlof is het jaar verdeeld in een zomerperiode van 1 mei tot 1 oktober en een winterperiode van 1 oktober tot 1 mei daaraanvolgend.
- (2) De zomerperiode en de winterperiode zijn elk onderverdeeld in vier gelijke tijdvakken, achtereenvolgens aangeduid met A, B, C en D, en wel als volgt:

	<u>zomerperiode</u>	<u>winterperiode</u>
tijdvak A:	1 mei t/m 8 juni	1 okt. t/m 22 nov.
tijdvak B:	9 juni t/m 16 juli	23 nov. t/m 14 jan.
tijdvak C:	17 juli t/m 23 aug.	15 jan. t/m 8 maart
tijdvak D:	24 aug. t/m 30 sep.	9 maart t/m 30 april

- (3) In elk tijdvak wordt voor 25% van de werknemers in elke functie de aanvang van het verlof gepland.
- (4) Uiterlijk bij de eerstkomende vakantieplanning (juni of november) na indiensttreding stelt de KLM voor de betrokken werknemer het tijdvak voor het zomer- en winterverlof vast.
- (5) Ieder jaar bij de vakantieplanning in november verschuift de aanvang van het verlof van de werknemer naar het volgende tijdvak, behoudens het gestelde in punt 9. Na tijdvak A volgt tijdvak C, na tijdvak C volgt tijdvak D, na tijdvak D volgt tijdvak B en na tijdvak B volgt weer tijdvak A.
- (6) Jaarlijks vóór 1 oktober resp. 15 april publiceert de KLM het tijdvak, waarin de aanvang van het zomer- resp. winterverlof van de werknemer valt.
- (7) Zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen één maand na deze publicatie, dient de werknemer in
 - a. zijn 1e, 2e en 3e voorkeur voor de aanvangsdatum van zijn zomerverlof resp. van zijn winterverlof in het op hem van toepassing zijnde tijdvak;
 - b. een eventueel verzoek tot verplaatsing van zijn zomer- resp. winterverlof naar een ander tijdvak, alsmede zijn 1e, 2e en 3e voorkeur voor de aanvangsdatum van dit verlof.

Met de in punt 7a bedoelde voorkeursvolgorde wordt bij de toewijzing van het verlof zo veel mogelijk rekening gehouden met inachtneming van de door de KLM vastgestelde spreiding van de aanvangsdata van het verlof binnen de tijdvakken.

Het in punt 7b bedoelde verzoek zal worden gehonoreerd voor zover de in punt 3 genoemde verdeling daardoor niet wordt verstoord. De KLM kan echter ten behoeve van de honorering van alsdan overblijvende verzoeken voor het betreffende tijdvak ten hoogste 25% naar boven afwijken van de in punt 3 genoemde verdeling; afwijking naar beneden is de KLM slechts toegestaan, indien voor het betreffende tijdvak geen verzoeken meer aanwezig zijn. Met de door de werknemer aangegeven voorkeursvolgorde zal bij de toewijzing van het (verplaatste) verlof zo veel mogelijk rekening worden gehouden, nadat eerst het verlof is toegewezen aan degenen die uit hoofde van punt 7a een voorkeursvolgorde voor het betreffende tijdvak hebben ingediend.

- (8) a. Voor het indienen van een verzoek ingevolge punt 7b krijgt de werknemer bij indiensttreding prioriteitscijfer 10.
Telkens wanneer een dergelijk verzoek niet wordt gehonoreerd, daalt het prioriteitscijfer met 1 punt (tot 9, daarna 8, enz.) voor een verzoek in het daarop volgende jaar. Wanneer een verzoek wordt gehonoreerd, wordt het prioriteitscijfer wederom gesteld op 10. Indien geen verzoek wordt ingediend, blijft het prioriteitscijfer ongewijzigd. Een lager prioriteitscijfer gaat voor een hoger cijfer.
- b. De honorering van een verzoek zoals bedoeld in punt 7b, brengt geen wijziging in de jaarlijkse verschuiving van het tijdvak overeenkomstig punt 5.
- (9) Indien door mutaties in het functiebestand de in punt 3 genoemde verdeling wordt verstoord, kan de KLM dit zo veel mogelijk herstellen door
- a. vaststelling van het tijdvak na indiensttreding overeenkomstig punt 4;
- b. wijziging van het tijdvak bij uitvoering van art. 5.3.1b (bij de eerstvolgende vakantieplanning);
- c. wijziging van het tijdvak bij functieverandering (bij de eerstvolgende vakantieplanning).
- In geval van punt 9b en 9c beslist het lot wiens verlof in het hem volgens punt 5 toekomende tijdvak blijft ingedeeld.
De toewijzing van het verlof in de overige tijdvakken wordt vervolgens eveneens door het lot beslist; het prioriteitscijfer van betrokkenen daalt alsdan met 2 punten.
- (10) Het ruilen van verlof door werknemers in dezelfde functie en met dezelfde tewerkstelling is mogelijk met toestemming van de KLM. Zodanige verzoeken moeten ten minste zes weken voor het eerstkomende verlof worden ingediend.
- (11) Ingeval een geplande omscholing c.q. cursus geheel of gedeeltelijk in het verlof zou vallen, zal de toewijzing van het verlof in overleg tussen betrokkene en de KLM plaatshebben.
- (12) Bij indiensttreding of einde dienstverband in de loop van een kalenderjaar (Bijlage 3, punten 2 en 4c) bepaalt de KLM het tijdstip van de aanvang van het betreffende verlof, waarbij zo veel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening zal worden gehouden.
- (13) Andere verzoeken dan in de uitvoeringsbepalingen in dit Aanhangsel omschreven (b.v. een verzoek om de gehele vakantie aaneengesloten te mogen opnemen of verschuivingen om sociale redenen) kunnen te allen tijde worden ingediend bij de KLM, die hierover beslist.
- (14) Het verlof van werknemers met een nevenfunctie, zoals bedoeld in art. 6.16, blijft buiten de verlofplanning en wordt door de KLM in overleg met betrokkenen vastgesteld.
- (15) De werknemer kan zich na zijn zomerverlof bij de KLM op de hoogte stellen van het dan nog resterende aantal in punt 1 bedoelde dagen, tenzij de KLM dit saldo regelmatig publiceert.
- (16) Van de uitvoeringsbepalingen in dit Aanhangsel kan in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties worden afgeweken.

I VOORZIENBARE GEBEURTENISSEN**(1) Buitengewoon verlof**

Aan de werknemer zal op zijn verzoek voor de volgende voorzienbare gebeurtenissen buitengewoon verlof met behoud van salaris worden verleend, indien hij op de betrokken dagen niet reeds vrij van dienst is.

- a. Huwelijk of partnerregistratie van de werknemer : 2 dagen (op in overleg met de werknemer vast te stellen data), ook als hij op de huwelijksdag of registratiedag reeds vrij van dienst is.
- b. Ondertrouw van de werknemer : ½ of 1 dag, ter beoordeling van de KLM.
- c. Huwelijk of partnerregistratie van kinderen, klein- en pleegkinderen, ouders, stief- en pleegouders, broers, zusters (ook van partner) : dag van het huwelijk.
- d. Naar het oordeel van de KLM van belang zijnde examens voor de KLM van belang zijnde examens : voor examen benodigde tijd.
- e. Verhuizing : 2 dagen per jaar.
- f. 25- of 40-jarig huwelijks- of registratiejubileum van de werknemer; 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijks- of registratiejubileum van ouders, stief-, pleeg- en grootouders (ook van partner); : de dag van het jubileum.
- g. 25- of 40-jarig dienstjubileum bij de KLM : de dag waarop het jubileum wordt gevierd.
- h. Bijwonen of verrichten van activiteiten in het kader van een werknemersorganisatie volgens art. 3.3 : de aangevraagde tijd.

(2) Verminderde productie

Voor zover de duur van het buitengewoon verlof wordt uitgedrukt in dagen, bestaat voor de werknemer met verminderde productie recht op het aangegeven aantal.

Er worden geen extra rechten verleend ten opzichte van werknemers die in een voltijd-functie werkzaam zijn.

(3) Indiening verzoek

Een verzoek om buitengewoon verlof voor voorzienbare gebeurtenissen dient tijdig te worden ingediend, opdat bij de dienstindeling daarmee rekening kan worden gehouden.

(4) Arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag, waarop recht op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend.

II WET ARBEID EN ZORG

(1) Wettelijk verlof

- a. Aan de werknemer wordt adoptie- en pleegzorgverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof, calamiteitenverlof en kortdurend resp. langdurig zorgverlof verleend onder de voorwaarden zoals bepaald in de Wet Arbeid en Zorg.
- b. In afwijking van de Wet Arbeid en Zorg zal
 - adoptie- en pleegzorgverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof en calamiteitenverlof worden verleend met behoud van het volledige salaris,
 - kortdurend zorgverlof worden verleend met behoud van 70% van het salaris; mits de werknemer zijn eventuele aanspraak op een uitkering ter zake krachtens sociale zekerheid/voorzieningen aan de KLM cedeert.
- c. Voor werknemers in verminderde productie zal de KLM kort verzuimverlof met behoud van salaris slechts toestaan voor de noodzakelijk te verzuimen tijd, indien en voor zover de gebeurtenis niet naar vrije tijd kan worden verschoven en ook verschuiving van werktijd niet mogelijk is.
- d. In geval van calamiteitenverlof, kortdurend en langdurig zorgverlof kan de KLM achteraf van de werknemer verlangen dat hij de reden waarom hij niet heeft kunnen werken aannemelijk maakt.
- e. In geval van langdurig zorgverlof worden de arbeidsvoorwaarden gebaseerd op het gekozen tewerkstellingspercentage als ware er sprake van een dienstbetrekking met verminderde productie resp. non-activiteit, met dien verstande dat:
 - De opbouw van het ouderdomspensioen op verzoek van de werknemer wordt voortgezet op basis van het oorspronkelijk tewerkstellingspercentage en de daarbij behorende pensioenpremiebijdrage van de werknemer en de KLM;
 - De risicodekking voor het nabestaanden- en invaliditeitspensioen gebaseerd blijft op het oorspronkelijk tewerkstellingspercentage.
 - Voor de bepaling van de salarisdag en senioriteit wordt de periode van langdurig zorgverlof beschouwd als actieve dienst.

(2) Aanvullende bepalingen

- a. In aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg zal aan de werknemer op zijn verzoek voor de volgende onvoorziene gebeurtenissen buitengewoon verlof met behoud van salaris worden verleend, indien hij op de betrokken dagen niet reeds vrij van dienst is en voor zover punt II.(1) hierin niet reeds voorziet.
 1. Overlijden van partner, kinderen, : de overlijdensdag t/m de dag van de pleegkinderen begrafenis.
 2. Overlijden van ouders, stief-, pleeg- : sterfdag of dag daarna plus dag van de en grootouders, broers, zusters (ook begrafenis. van partner), schoonzoons, schoon- dochters, kleinkinderen
 3. Indien naar het oordeel van de KLM : tijd afhankelijk van de situatie. noodzakelijk in verband met ernstige ziekte van partner, kinderen, pleegkinderen
- b. Wanneer een gebeurtenis genoemd in de punten II.(2).a.1 of 2 (voor zover betreft ouders, stief- of pleegouders, broers of zusters van de werknemer) of II.(2).a.3 plaats-

vindt op een tijdstip, waarop de werknemer zich in opdracht van de KLM buiten zijn standplaats bevindt, zal de KLM, naar vermogen, de werknemer in de gelegenheid stellen zo spoedig mogelijk naar zijn standplaats terug te keren.

- c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag, waarop recht op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend.

III SPECIALE GEVALLEN

Indien zich in de onder I en II bedoelde gevallen uitzonderlijke omstandigheden voordoen, kan de KLM de werknemer buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van salaris.

Hoofdstuk 1 - Definities

- 1.1 **Aanmeldingsperiode:** de tijdsduur vanaf de aanmeldingstijd tot de schemavertrektijd van het vliegtuig.
- 1.2 **Aanmeldingstijd:** het tijdstip waarop een bemanningslid op een station aanwezig moet zijn, dan wel het tijdstip waarop een nevenopdracht of een reserve thuis aanvangt.
- 1.3 **Afmeldingsperiode:** de tijdsduur vanaf de aankomsttijd van het vliegtuig op een station tot de afmeldingstijd.
- 1.4 **Afmeldingstijd:** het tijdstip waarop een bemanningslid een station mag verlaten, dan wel het tijdstip waarop een nevenopdracht of een reserve thuis eindigt.
- 1.5 **Bemanningslid:** de werknemer door de KLM aangewezen om tijdens en in verband met de vlucht werkzaamheden aan boord te verrichten.
- 1.6 **Beschikbaar:** aanduiding van een dag buiten het reisverlof, die bij publicatie van de indeling nog geen definitieve bestemming heeft.
- 1.7 **Blokreserve:** een per indeling gepubliceerde reserveperiode van 5 aaneengesloten dagen, waarvan de eerste dag een reserve Schiphol kan zijn, gevolgd door 4 dagen reserve thuis.
- 1.8 **Dag:** een tijdsverloop tussen 06.00 uur en 06.00 uur daaraanvolgend (LT).
- 1.9 **Gebroken vluchtdiensttijd:** een vluchtdiensttijd die op de grond wordt onderbroken door het ter beschikking stellen van een adequate accommodatie.
- 1.10 **Grondtransport:** een in opdracht van de KLM georganiseerd transport, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een vliegtuig, uitsluitend met het doel op een ander, niet tot dezelfde urbanisatie behorend station dan het laatste station van aankomst als (niet-werkend) bemanningslid dienst te gaan doen dan wel te gaan rusten.
- 1.11 **Losse opdracht:** een opdracht van korte duur waarvan de betrokkene zelf binnen de beschikbare uitvoeringsmogelijkheden het tijdstip van uitvoering kan bepalen.
- 1.12 **Nevenopdracht:** elke opdracht, verband houdende met de normale tewerkstelling, niet inhoudende vluchtdiensttijd en niet zijnde losse opdracht of reserve thuis.
- Het (jaarlijkse) beoordelingsgesprek, als onderdeel van de beoordeling zoals aangeduid in Bijlage 6 punt 5, wordt aangemerkt als een nevenopdracht.*
- 1.13 **Niet-werkend bemanningslid:** de werknemer in opdracht van de KLM aan boord zijnde van een KLM-vliegtuig of een vliegtuig van een andere geregelde luchtvaartmaatschappij, uitsluitend met het doel op een station als bemanningslid dienst te gaan doen dan wel te gaan rusten.

- 1.14 Omloopschema:** de omschrijving van de in een reis voorkomende geplande vluchtdiensttijden en rusttijden.
- 1.15 Reis:** de tijd in klokuren vanaf de eerste aanmeldingstijd tot de laatste afmeldingstijd op het basisstation waarna reisverlof wordt verleend.
- 1.16 Reiscyclus:** een aantal dagen bevattende een reis en/of opdrachten en reisverlof. Deze opdrachten kunnen zijn: nevenopdrachten en reserve thuis.
- 1.17 Reisverlof:** het gedeelte van een reiscyclus na de laatste afmeldingstijd op het basisstation, inhoudende rust voor het laatste traject, eventuele vrije tijd ten gevolge van geaccumuleerde waardering en sociaal verlof.
- 1.18 Reserve luchthaven:** het ter beschikking zijn van de KLM op een luchthaven voor het uitvoeren van een opdracht, inhoudende vluchtdiensttijd en/of nevenopdracht, die aanvangt binnen de gestelde reserveperiode.
- 1.19 Reserve thuis:** het gedurende de gestelde reserveperiode in overeenstemming met de daarbij gegeven voorschriften op een bepaalde plaats bereikbaar zijn, zodanig dat men maximaal één uur nadat een oproep dit adres heeft bereikt, op een basisstation aanwezig is voor het uitvoeren van een opdracht, inhoudende vluchtdiensttijd of een nevenopdracht, die aanvangt binnen de gestelde reserveperiode, dan wel binnen een uur na afloop daarvan.
- 1.20 Rusttijd:** de tijd in klokuren die het bemanningslid wordt verleend teneinde voldoende uitgerust een nieuwe vluchtdiensttijd aan te vangen.
- 1.21 Slipstation:** de plaats, niet zijnde het basisstation, waar rusttijd wordt verleend.
- 1.22 "Step-back":** het wijzigen van de uitreis- c.q. thuisreisrichting anders dan op de eindbestemming of op het basisstation.
- 1.23 Tussenlanding:** elke landing waarna geen rusttijd wordt verleend.
- 1.24 Tijdsverschil:** het kleinste verschil in lokale tijd tussen de plaats waar het bemanningslid de laatste rusttijd heeft genoten en de eerstvolgende plaats waar rusttijd wordt verleend.
- 1.25 Vlucht:** de periode van het ogenblik dat het vliegtuig zijn opstelplaats verlaat om op te stijgen tot het ogenblik dat het vliegtuig na de vlucht tot stilstand komt op de gekozen of aangewezen opstelplaats en de motoren zijn afgezet.
- 1.26 Vluchtdiensttijd:** de tijd nodig voor het direct voorbereiden, uitvoeren en technisch en/of administratief beëindigen van een vlucht of een serie vluchten.
- 1.27 Wachtijd:** de tijdsduur, die op een slipstation of basisstation wordt doorgebracht, nadat alle waardering behorende bij voorafgaande vluchtdiensttijden en/of opdrachten in tijd sedert de eerste aanmeldingstijd op het basisstation c.q. het einde van de vorige wachtijd in de reis is verstreken.

Codes rekeningen-courant

Op de indeling kunnen de volgende codes rekeningen-courant voorkomen:

<i>CS</i>	=	<i>compensatiesaldo</i>
<i>JV</i>	=	<i>jaarlijks verlof</i>
<i>NG</i>	=	<i>nevenopdracht gratis</i>

Hoofdstuk 2 - Algemene bepalingen

2.1 Vluchtdiensttijd

- (1) Vluchtdiensttijd vangt aan bij de aanmeldingstijd en eindigt bij de afmeldingstijd, die direct wordt gevolgd door rusttijd.
- (2) In geval van annulering van werkzaamheden, als genoemd in punt 2.3, zal de vluchtdiensttijd als beëindigd worden beschouwd een half uur nadat de annulering aan de werknemer is bekendgemaakt.
- (3) In geval van oproep tijdens reserve thuis wordt voor de berekening van de vluchtdiensttijd de normale aanmeldingstijd aangehouden.

2.2 De minimale duur van de werkzaamheden, te verrichten gedurende de aan- en afmeldingsperiode, wordt per type en/of route vastgelegd of gewijzigd in overleg met de werknemersorganisaties, die dit kan delegeren aan de groepscommissie.
De afmeldingsperiode bedraagt 30 minuten.

2.3 Vluchtdiensttijd is van toepassing op de volgende werkzaamheden:

- (1) lijn- en chartervluchten, ferryvluchten, foto-/rondvluchten, proefvluchten (uitgezonderd die op Schiphol);
- (2) reserve luchthaven;
 - a. Indien niet wordt ingevallen voor een reis, zal de duur van reserve luchthaven 8 aaneengesloten klokuren niet overschrijden. Indien wel wordt ingevallen, wordt de tijd voorafgaande aan de aanmeldingstijd van de betreffende vlucht voor de helft als vluchtdiensttijd berekend.
 - b. Hierin kan vallen een nevenopdracht die niet langer duurt dan één uur. Indien de nevenopdracht langer duurt dan één uur, vervalt hierdoor de reserve luchthaven. Reserve thuis, aansluitend aan een reserve luchthaven, is niet toegestaan. Reserve luchthaven, aansluitend aan reserve thuis, is toegestaan, doch moet zijn beëindigd uiterlijk 12 uur na de aanvang van reserve thuis.
- (3) reizen als niet-werkend bemanningslid;
De correcties voor vluchtdiensttijd als vermeld in punt 3.2 zijn hierop niet van toepassing.
- (4) grondtransport.
Grondtransport zal de duur van 4 klokuren niet overschrijden en wordt beschouwd als reizen als niet-werkend bemanningslid.

2.4 Nevenopdrachten

- (1) De duur van een nevenopdracht in aaneengesloten klokuren zal negen uren niet overschrijden.
- (2) Een combinatie van nevenopdrachten zal mogelijk zijn tot maximaal negen uren.
- (3) Het combineren van vluchtdiensttijd met een nevenopdracht is toegestaan in de volgende gevallen:
 - a. indien de nevenopdracht voorafgaat aan de vluchtdiensttijd (uitgezonderd reserve luchthaven) en maximaal 1 uur in beslag neemt. In dit geval wordt de

vluchtdiensttijd geacht aan te vangen op het aanvangstijdstip van de nevenopdracht;

- b. indien de nevenopdracht wordt opgedragen gedurende reserve luchthaven ingevolge punt 2.3.(2)b.

2.5 Losse opdrachten

Een losse opdracht zal de werknemer ten minste 4 en ten hoogste 6 weken van tevoren per indeling worden medegedeeld.

Losse opdrachten zijn:

- inenten;
- visa (niet aan specifiek tijdstip gebonden),
- kledingverstrekking,
- debriefing en
- melden chef.

- 2.6 De KLM kan een dag, op de indeling aangeduid als beschikbaar, alsnog voor een opdracht bestemmen, indien zij dit de werknemer vóór 00.01 lokale tijd voor die dag mededeelt.

2.7 Waardering

- (1) De waardering van vluchtdiensttijd is het aantal uren dat de uitkomst is van
- a. hetzij de formule $3/16 p^2 + 12$ uur, waarin p de gecorrigeerde vluchtdiensttijd is,
 - b. hetzij, indien hoger, de formule $p = a \times \text{vliegreuren} + 2$ uur, waarin
 - $a = 1,6$ voor een werkend bemanningslid;
 - $a = 1,4$ voor een niet-werkend bemanningslid.

Voor nieuwe types wordt de factor a in overleg met de werknemersorganisaties vastgesteld.

De uitkomsten van beide formules zijn vermeld in Aanhangsel A bij deze Bijlage.

Ter berekening van de waardering wordt onder werkend bemanningslid tevens verstaan een bemanningslid, rust genietend conform punt 4.10.

- (2) In geval van gebroken vluchtdiensttijd wordt voor de berekening van de waardering de tijd, gedurende welke bedrust kan worden genoten, niet meegerekend. Bij de planning van de tewerkstelling van bemanningsleden zal de bedrust worden bepaald door de periode, gelegen tussen de afmeldingstijd en de aanmeldingstijd behorende bij de onderbreking, te verminderen met de som van
- a. $2x$ de rijtijd vliegveld-hotel en
 - b. 2 uur.
- (3) Ingeval in één vluchtdiensttijd verschillende van de in punt 2.7.(1) genoemde waarden voor de factor a voor een bemanningslid van toepassing zijn, wordt voor de berekening van de waardering gebaseerd op vliegreuren ter bepaling van p uitgegaan van de som van de in de verschillende omstandigheden gemaakte vliegreuren, elk vermenigvuldigd met de bij die situatie behorende a -factor.
- (4) Ter bepaling van de waardering van een nevenopdracht wordt de duur hiervan beschouwd als gecorrigeerde vluchtdiensttijd.
- (5) Ter bepaling van de waardering van grondtransport geldt dat indien grondtransport wordt voorafgegaan of gevolgd door rust, de transporttijd eenmaal met 45 minuten

wordt verminderd. Indien grondtransport wordt gevolgd én voorafgegaan door rust, zal geen aftrek van transporttijd plaatsvinden en zal de transporttijd worden berekend vanaf het moment van vertrek van de rustplaats tot het moment van aankomst op de volgende rustplaats.

2.8 Reserve thuis

De duur van reserve thuis zal per dag niet meer bedragen dan 12 uren. De waardering van reserve thuis bedraagt 12 uren. De indeling reserve thuis zal niet worden gecombineerd met andere opdrachten op dezelfde dag.

Indeling na afloop van reserve thuis op dezelfde dag zal slechts geschieden met bewilliging van het betrokken bemanningslid. In dit laatste geval zal de waardering van de op de reserve thuis volgende opdracht worden vermeerderd met 12.

2.9 Variabele cabinebemanningssamenstelling

- (1) Variabele cabinebemanningssamenstelling kan door de KLM worden toegepast op reizen naar het Noord-Amerikaanse continent en naar Tokio/Seoel via de Pool-route en wel telkenmale voor de duur van een zomer- of winterdienst. Uitbreiding van routes waarop variabel wordt gevlogen, kan slechts geschieden in overleg met de werknemersorganisaties.
- (2) Ter verkrijging van het juiste aantal stewards/stewardessen op een vlucht vanaf het Noord-Amerikaanse continent ingevolge de variabele cabinebemanningssamenstelling kunnen stewards/stewardessen van een station naar een ander station worden opgezonden binnen de routes waarop variabel wordt gevlogen.
- (3) Als gevolg van de punten 2.9.(1) en 2.9.(2) kan het voorkomen dat een steward(ess) een dag later of een dag vroeger van een reis terugkeert dan op de oorspronkelijke indeling was vermeld (bij niet-dagelijkse vluchten: een vlucht later resp. een vlucht eerder).

2.10 De voor het opstellen van omloopschema's gebruikte dienstregeling dient een reële benadering van de werkelijkheid te zijn.

2.11 Verrekening rekeningen-courant

- (1) Indien het dienstbelang zich er tegen verzet dat het saldo van de rekening-courant, zoals genoemd in punt 8.3, tegen het einde van het dienstverband door toekenning van vrije tijd op nul wordt gesteld, vindt verrekening plaats per het einde van de dienstbetrekking.
- (2) Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in art. 5.3.(2), wordt een saldo, zoals bedoeld onder (1), in beginsel aan het einde van het dienstverband verrekend, doch dit kan eveneens op verzoek van betrokkene tegen het einde van het dienstverband door toekenning van vrije tijd op nul worden gesteld.
- (3) Bij verrekening van de onder (1) en (2) genoemde saldi wordt voor elke hele dag 1/30 van het maandsalaris berekend.

Hoofdstuk 3 - Werktijdenregeling

3.1 Bij de planning van de tewerkstelling van bemanningsleden worden de volgende maximale aantallen vlieguren en/of gecorrigeerde vluchtdiensttijden aangehouden met daarbij vermeld de rustgelegenheid welke van de passagiers dient te zijn afgescheiden:

VDT bestaande uit:	Max. Vlieg-uren	Max. GVDT	Rustgelegenheid		
			Horizontaal	Stoelen	
				Combi	All pax
multi- of non-stop traject(en)	≤ 8:00	≤ 14:30*	–	–	–
multi- of non-stop traject(en)	> 8:00 ≤ 11:30	≤ 14:30*	–	3**	4**
multi- of non-stop traject(en)	> 11:30 ≤ 12:30	≤ 14:30*	–	6C***	8C***
			aanwezig	3**	4**
non-stop traject	> 12:30	> 14:30	vereist	3**	4**

* Zolang de gecorrigeerde vluchtdiensttijd van stewards/stewardessen 14:30 uur niet overschrijdt, behoeft in voorkomende gevallen de tewerkstelling van assistent pursers, pursers en pursers B-747/B-767/MD-11 niet te worden gemotiveerd.

** Deze stoelen betreffen zogenaamde high-comfort seats.

*** Deze stoelen betreffen C-class passagiersstoelen. Het aantal stoelen is gelijk aan de helft van het aantal werkende cabinebemanningleden (naar boven afgerond).

N.B.: De KLM kan in de toekomst ook zitplaatsen binnen de horizontale rustgelegenheid aanwijzen, mits deze zitplaatsen in overleg met de werknemersorganisaties als een passende vervanging voor de z.g. high-comfort seats worden aangemerkt.

Horizontale rustgelegenheid is aangebracht op de B-747/400. Indien in de toekomst een dergelijke rustgelegenheid ook op andere vliegtuigtypes wordt aangebracht, zal over de kwaliteit daarvan overleg plaatsvinden met de werknemersorganisaties.

3.2 De vluchtdiensttijd zal worden gecorrigeerd voor:

- (1) tussenlandingen, t.w. vermeerderen met 30 minuten voor de tweede en elke volgende tussenlanding;
- (2) onaangename aanmeldingstijden, t.w. vermeerderen met de in hiernavolgende tabel bij de aanmeldingstijd vermelde aantallen minuten voor elk klokuur vluchtdiensttijd.

Aanmeldingstijd in LT	Correctie per uur	Aanmeldingstijd in LT	Correctie per uur
07.00 - 12.59	0 min.	20.00 - 20.59	12 min.
13.00 - 13.59	1 min.	21.00 - 21.59	13 min.
14.00 - 14.59	3 min.	22.00 - 22.59	14 min.
15.00 - 15.59	5 min.	23.00 - 02.59	15 min.
16.00 - 16.59	7 min.	03.00 - 03.59	13 min.
17.00 - 17.59	9 min.	04.00 - 04.59	11 min.
18.00 - 18.59	10 min.	05.00 - 05.59	8 min.
19.00 - 19.59	11 min.	06.00 - 06.59	4 min.

De uitkomst wordt naar boven afgerond op hele minuten.

3.3 Voor een niet-werkend bemanningslid geldt een maximale vluchtdiensttijd van 18 uren. Deze limiet geldt uitsluitend voor het samenstellen van de omloopschema's voor de zomer- en winterdienst en voor charters, indien deze tijdig van tevoren bekend zijn; in incidentele gevallen (plotseling opkomende charters, stationering, detachering, enz.) geldt geen limiet.

3.4 In geval van combinatie van werkend en niet-werkend bemanningslid geldt de maximale vluchtdiensttijd welke op hem als werkend bemanningslid van toepassing is.

3.5 Overschrijdingen

- (1) De in dit hoofdstuk vermelde maximale gecorrigeerde vluchtdiensttijden mogen worden overschreden,
 - a. indien deze overschrijdingen om schematechnische redenen worden overeengekomen bij het samenstellen van omloopschema's volgens punt 5.1.
 - b. indien de in omloopschema's voorkomende overschrijdingen vanwege de KLM ten overstaan van de werknemersorganisaties, die dit kan delegeren aan de groepscommissie, van tevoren worden gemotiveerd.
Wanneer hierbij de groepscommissie meent de verantwoordelijkheid voor het wegen en beoordelen van bepaalde motiveringen niet te kunnen nemen en zij dit de KLM meedeelt, zullen de KLM en de werknemersorganisaties – evenals voor de gevallen waarbij de werknemersorganisaties besluit motiveringen zelf te behandelen – in overleg tot overeenstemming dienen te komen, waarbij zij wederzijdse belangen zo reëel mogelijk zullen afwegen.
- (2) In afwijking van punt 3.5.(1)b zal motivering achteraf plaatshebben, indien motivering van tevoren niet mogelijk is. Dit kan het geval zijn bij plotseling opkomende wijzigingen in de omloopschema's en bij de vaststelling van omloopschema's voor plotseling opkomende bijzondere vluchten. Ook in dit geval zal de motivering geschieden ten overstaan van de werknemersorganisaties, die dit kan delegeren aan de groepscommissie.
- (3) Na afloop van de zomer- c.q. winterdienst zal de KLM op verzoek van de werknemersorganisaties aan deze een overzicht verschaffen van alle in de afgelopen zomer- c.q. winterdienst uitgevoerde en achteraf gemotiveerde operaties zoals bedoeld in punt 3.5.(2).

Hoofdstuk 4 - Rusttijdenregeling

- 4.1** (1) Rusttijd vangt aan bij de actuele afmeldingstijd.
- (2) Rusttijd zal worden gegeven met het gelijktijdig ter beschikking stellen van adequate accommodatie.
- 4.2** (1) De rust voor volledig herstel is in relatie tot de voorafgaande gecorrigeerde vluchtdiensttijd te vinden in de grafiek van Aanhangsel B bij deze Bijlage.
- (2) Van de in deze grafiek tussen een rusttijd van 7 uur en 24 uur voorkomende twee lijnen wordt de rechterlijn gebruikt, indien één aaneengesloten periode van acht uren van de rusttijd, dan wel de gehele rusttijd indien deze minder dan acht uren bedraagt, valt tussen 22.00 en 08.00 uur.
- Op de begrenzingen van 22.00 en 08.00 uur zal op basis van de afmeldingstijd éénmalig het halve tijdsverschil t.o.v. de plaats waar de vorige rusttijd werd genoten, in rekening worden gebracht.
- (3) De grafiek is gebaseerd op een transporttijd van 45 minuten van de luchthaven naar het hotel. Indien voor dit transport op een bepaald station een kortere of langere tijd nodig is, zal de in de grafiek te vinden rusttijd overeenkomstig worden vermindert of vermeerderd.
- 4.3** (1) Indien de verleende rusttijd minder is dan die welke volgens punt 4.2 nodig is voor volledig herstel, zal ter bepaling van de waardering en ter toetsing aan het maximum in punt 3.1 van de volgende vluchtdiensttijd, de gecorrigeerde vluchtdiensttijd daarvan worden vermeerderd met het verschil van de aan de rusttijd voorafgaande gecorrigeerde vluchtdiensttijd en de bij de gegeven rusttijd volgens punt 4.2 behorende gecorrigeerde vluchtdiensttijd.
- Ter bepaling van de rust zal worden uitgegaan van de gecorrigeerde vluchtdiensttijd van de op de "te korte" rust volgende vluchtdiensttijd zonder bovengenoemde vermeerdering.
- (2) Het is bij het ontwerpen van omlopen niet toegestaan een zodanig korte rusttijd toe te passen, dat de in punt 4.3.(1) genoemde vermeerdering ter bepaling van de waardering van de op de rusttijd volgende gecorrigeerde vluchtdiensttijd meer is dan 4 uur.
- (3) Bij de planning van reiscycli zullen vluchtdiensttijden vanaf het basisstation niet aanvangen vóór de rusttijd voor volledig herstel is verstreken.
- 4.4** (1) De rust op een buitenstation, voorafgaande aan een non-stop vlucht met meer dan 12:30 vlieguren en/of een GVDT groter dan 14:30 uur, betreft de volledige rust voortvloeiend uit punt 4.2.(2), met dien verstande dat deze rusttijd een aaneengesloten periode van acht uren dient te bevatten welke valt tussen 22.00 uur en 08.00 uur.
- (2) De rust na een non-stop vlucht met meer dan 12:30 vlieguren en/of een GVDT groter dan 14:30 uur zal niet minder bedragen dan de volledige rust voortvloeiend uit punt 4.2.(2), met dien verstande dat deze rusttijd minimaal 2 aaneengesloten periodes van acht uren dient te bevatten, die beide vallen tussen 22.00 en 08.00 uur, tenzij deze vlucht als niet-werkend bemanningslid is uitgevoerd.
- Hierbij wordt eenmalig het halve tijdsverschil zoals bedoeld in punt 4.2.(2) toegepast.
- 4.5** Twee vluchtdiensttijden die beide één of meer vluchten inhouden en die worden gesepareerd door rusttijd, zullen, indien beide op Schiphol beginnen, niet aanvangen binnen het tijdsbestek van één dag.

- 4.6** Voor de bepaling van de rust na al dan niet gecombineerde nevenopdrachten zal de tijdsduur daarvan als gecorrigeerde vluchtdiensttijd worden gerekend.
- 4.7** In geval van gebroken vluchtdiensttijd zal voor de berekening van de rusttijd na deze gebroken vluchtdiensttijd de ongecorrigeerde vluchtdiensttijd worden verminderd met het aantal klokuren dat bedrust kan worden genoten. In dit geval wordt bij het maken van omloopschema's de bedrust berekend als omschreven in punt 2.7.(2).
- 4.8** De rust na reserve thuis wordt geacht te eindigen bij het begin van de volgende dag, met dien verstande dat tussen het einde van een reserve thuis en het begin van een volgende reserve thuis ten minste 8 uren zullen liggen.
- 4.9** De rusttijd op het basisstation, voortvloeiend uit de punten 4.2 en 4.3, bedraagt in de planning ten minste 11:30 uur.
- 4.10** In de planning van de tewerkstelling worden afhankelijk van de duur van de vlucht onderstaande rustperiodes aan boord gegarandeerd:

Vlieguren	Rustperiode aan boord
> 11:30 ≤ 12:30	2:00 uur
> 12:30 ≤ 13:30	2:30 uur
> 13:30	3:00 uur

Hoofdstuk 5 - Omloopschema's

5.1 Bij het samenstellen van de standaard omloopschema's wordt de volgende procedure gevolgd:

- (1) Voor elk tijdvak binnen een dienstregelingsperiode worden omloopschema's vervaardigd, die gezien de kosten en operationele aanvaardbaarheid optimaal zijn met inachtneming van het overige in deze Bijlage gestelde, waarbij de maximale gecorrigeerde vluchtdiensttijden van Hoofdstuk 3 niet mogen worden overschreden en zonder gebruik van eventuele additionele regels en/of richtlijnen.

Bij het vervaardigen van deze omloopschema's is het de KLM toegestaan in een reis-cyclus van een niet gekoppelde reis éénmaal een step-back op te nemen; deze step-back zal niet meer dan één vluchtdiensttijd bedragen. Indien echter in een omloopschema een stepback voorkomt vanuit een dicht bij het basisstation gelegen station en de groepscommissie ervaart dit als een overwegend bezwaar, kan zij dit aan de KLM kenbaar maken. Indien de KLM meent met dit bezwaar geen rekening te kunnen houden, kan de werknemersorganisaties deze kwestie in het overleg aan de orde stellen. In deze procedure wordt dit geheel van omloopschema's verder aangeduid als schemapakket 0 (nul).

- (2) Vervolgens wordt een pakket omloopschema's vervaardigd, waarin ook met de niet in deze Bijlage verwerkte aspecten van de tewerkstelling van cabinepersoneel rekening is gehouden. In deze schema's kunnen ook gecorrigeerde vluchtdiensttijden van meer dan 14:30 uur en meer dan één step-back voorkomen (schemapakket 1).

Dit schemapakket zal tijdig voor de aanvang van de dienstregelingsperiode aan de groepscommissie worden voorgelegd.

- (3) Tijdens de verdere ontwikkeling van schemapakket 1 (o.m. als gevolg van eventuele ontwikkelingen t.a.v. de dienstregeling en als gevolg van wederzijdse beïnvloeding van de omloopschema's voor de onderscheiden korpsen) wordt regelmatig contact onderhouden met een daartoe aangewezen vertegenwoordiger van de groepscommissie teneinde te komen tot schemapakket 2, dat uiteindelijk de weerspiegeling is van:

- a. de wensen van de groepscommissie;
- b. de eisen van de KLM t.a.v. de operationele aanvaardbaarheid.

Daarbij dienen de totaalkosten in mandagen binnen het in punt 5.1.(4)a omschreven kader te blijven.

- (4) Ter afsluiting van de schema-besprekingen wordt het volgens punt 5.1.(3) ontwikkelde schemapakket 2 tenslotte besproken met de groepscommissie.

Mochten er tijdens de ontwikkeling van schemapakket 2 nog verschillen van inzicht zijn blijven bestaan tussen de groepscommissie-vertegenwoordiger en de KLM, dan dienen deze in de hier bedoelde vergadering te worden opgelost.

De volgende regels dienen daarbij te worden toegepast:

- a. Door gebruikmaking van de zogenaamde "potdagen" kan het totaal aantal mandagen van schemapakket 0, zoals genoemd in punt 5.1.(1), worden verhoogd. "Potdagen" worden als volgt berekend: het aantal mandagen van schemapakket 0 wordt verminderd met het aantal mandagen dat betrekking heeft op non-stop vluchten met meer dan 12:30 vliegreuren en/of een GVDT groter dan 14:30 uur, en vervolgens met 1,2% vermenigvuldigd. Het zo gevonden totaal aantal "potdagen" is het verschil tussen schemapakket 0 en schemapakket 2.

In een formule kan e.e.a. als volgt worden weergegeven (SP = schemapakket):

SP 0 + 1,2% (SP 0 - mandagen non-stop vluchten met meer dan 12:30 vliegtuigen en/of een GVDT >14:30 uur) = SP 2.

- b. Het uiteindelijke schemapakket 2 dient voor de KLM operationeel aanvaardbaar te zijn. Mocht een door de groepscommissie voorgesteld omloopschema door de KLM op grond hiervan worden afgewezen, dan heeft de groepscommissie het recht het schema te verwijzen naar het overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties.
- c. Met inachtneming van het vorenstaande heeft de groepscommissie het recht de omloopschema's zodanig te construeren dat met alle tewerkstellingsaspecten zo veel mogelijk rekening wordt gehouden.

Het bovenstaande stelt de Groepscommissie in staat – binnen de gegeven ruimte – de knelpunten die haars inziens in de gepresenteerde omloopschema's voorkomen, zo veel mogelijk weg te nemen. Dit impliceert dat het kan voorkomen dat de gegeven ruimte niet altijd behoeft te worden benut.

Gezien deze mogelijkheden voor de Groepscommissie wordt ervan uitgegaan dat zij – ofschoon het genoemde kostenkader uitsluitend “mandagen” omvat – bij een keuze tussen overigens gelijkwaardige varianten de hotelkosten en daggelden mede zal betrekken in haar overwegingen.

- (5) De bepalingen van het voor het omloopschema-pakket benodigde aantal mandagen geschiedt voor het totale pakket omlopen, dus inclusief omlopen die niet in een getekend omloopschema voorkomen, en wel voor het gehele (zomer-/winter)seizoen. Voor de variabele routes zal voor de vaststelling van het aantal mandagen worden uitgegaan van de cabinebemanningssamenstelling zoals deze in de sterkteplanning is opgenomen (deze kan afwijken van het basisomloopschema).
- (6) Deze procedure geldt voor de standaard omloopschema's, zoals deze voor elk tijdvak van een dienstregelingsperiode vóór de aanvang van die periode worden vastgesteld. Bij tussentijdse permanente wijzigingen in de dienstregeling zal de procedure eveneens worden toegepast, indien de tijd daarvoor beschikbaar is; indien geen tijd daarvoor beschikbaar is, geldt punt 5.2. Daarbij zullen echter in principe geen veranderingen worden aangebracht in omloopschema's, die niet door de dienstregelingswijziging worden beïnvloed.
- (7) Indien de werknemersorganisaties zulks gewenst acht, kan zij de in deze procedure aan de groepscommissie toegekende taken en verantwoordelijkheden overnemen.
- (8) Verschillen van inzicht t.a.v. de vaststelling van schemapakket 0 en het daarvoor benodigde aantal mandagen, alsmede eventuele verschillen van mening over de uitleg van de procedure worden behandeld in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties.

5.2 Voor het samenstellen van omloopschema's die niet vallen onder punt 5.1, gelden de volgende regels:

- (1) Voor omloopschema's die voldoen aan alle elders in deze Bijlage gestelde regels en waarin in een reiscyclus maximaal één step-back voorkomt, is geen nader overleg met de groepscommissie vereist. In het algemeen zal de groepscommissie wel worden geïnformeerd.
- (2) Omloopschema's, waarin gecorrigeerde vluchtdiensttijden voorkomen van meer dan de in Hoofdstuk 3 genoemde maxima, dienen te worden gemotiveerd volgens de procedure in punt 3.5.

- (3) Het opnemen van meer dan één step-back dan wel het opnemen van een step-back omvattende meer dan één vluchtdiensttijd mag slechts geschieden in overleg met de werknemersorganisaties.

Hoofdstuk 6 - Reisverlofregeling

6.1 De reiscyclus wordt in eerste instantie bepaald door optelling van:

- (1) de geaccumuleerde waardering, vermenigvuldigd met 1,4,
- (2) de wachttijd en
- (3) de vrije tijd voortvloeiend uit beschikbaar.

Het zo gevonden totaal aantal uren wordt omgezet in dagen, afronding geschiedt zoals beschreven in punt 6.5.

6.2 De reiscyclus wordt in tweede instantie bepaald door het aantal routedagen te vermenigvuldigen met 1,4. De zo gevonden reiscyclus wordt weergegeven in dagen, afronding geschiedt zoals beschreven in punt 6.5.

6.3 De reiscyclus wordt in derde instantie bepaald door toepassing van de formule $21/13 \times K + B$.

In deze formule is:

K = de lengte van de reis in klokuren;

B = de vrije tijd voortvloeiend uit beschikbaar.

Het zo gevonden totaal aantal uren wordt omgezet in dagen, afronding geschiedt zoals beschreven in punt 6.5.

6.4 Van de in de punten 6.1, 6.2 en 6.3 gevonden reiscycli wordt de langste toegepast, rekening houdend met punten 6.5 en 6.6.

6.5 Indien bij de berekening van een reiscyclus de decimaal groter is dan 4 of gelijk aan 4 wordt de cyclus naar boven afgerond op hele dagen. Indien bij de berekening van een reiscyclus de decimaal kleiner is dan 4 wordt de cyclus naar beneden afgerond op hele dagen. In alle gevallen geldt een minimum van 2 reisverlofdagen met uitzondering van de bestemmingen op de NAD en de Emiraten (incl. Bahrein) waar het minimale reisverlof 3 dagen zal bedragen.

6.6 Aansluitend aan een blokreserve worden twee dagen niet indeelbaar gepubliceerd. Indien de eerste dag van de blokreserve een reserve Schiphol is, worden minimaal twee dagen reisverlof gepubliceerd. De blokreserves worden gelijkmatig over het cabinepersoneel verdeeld.

Indien de werknemer gedurende een reserveperiode wordt opgeroepen voor het uitvoeren van een opdracht, vervalt de gepubliceerde indeling.

Hoofdstuk 7 - Cursussen

- 7.1** In afwijking van het elders in deze Bijlage gestelde geldt voor cursussen die vijf of meer cursusdagen omvatten, het volgende.
- (1) Er zullen gemiddeld twee dagen vrij per vijf cursusdagen worden gegeven.
 - (2) Na elke zes cursusdagen zal ten minste één dag vrij worden gegeven.
 - (3) Het volgens punt 7.1.(1) te geven aantal vrije dagen, naar boven afgerond op hele dagen, dient uiterlijk vóór de eerstvolgende reis te worden gegeven.

Hoofdstuk 8 - Flexibiliteit

- 8.1** Op verzoek van de KLM en met bewilliging van de werknemer kan van het reisverlof gebruik worden gemaakt, waarbij indeling in de rusttijd niet is toegestaan. Voor elke dag reisverlof die op deze wijze is gebruikt, wordt het saldo van de rekening-courant compensatiesaldo met 3 verhoogd, zijnde 1 dag ter compensatie van de dag reisverlof en 2 dagen premie voor de bewilliging.
- 8.2** Voor losse opdrachten wordt geen vergoeding in vrije tijd gegeven.
- 8.3** Het saldo aan dagen compensatiesaldo wordt bijgehouden op een doorlopende rekening-courant.
- 8.4** Het saldo van de rekening-courant compensatiesaldo van de werknemer zal eenmaal per 6 maanden een stand van lager dan 1 bereiken.
De werknemer heeft, naast de mogelijkheden die KLM heeft om CS-dagen in te delen, de mogelijkheid om dagen van het positieve saldo aan compensatiedagen aan te vragen.
- 8.5** Het saldo van de rekening-courant compensatiesaldo kent geen negatieve waarde.
- 8.6** Een gepubliceerde dag compensatiesaldo wordt beschouwd als reisverlof.
- 8.7** **Nevenopdrachten en indeling cursussen**

(1) De nevenopdrachten zijn:

- a. medische keuring;
- b. recurrent flight safety;
- c. als nevenopdracht ingedeelde losse opdrachten;
- d. alle 1-daagse cursussen en bijeenkomsten;
- e. de eerste dag van meerdaagse cursussen en bijeenkomsten;
- f. uniform aanmeten, passen en afhalen (voor zover als nevenopdracht gegeven);
- g. het (jaarlijkse) beoordelingsgesprek, als onderdeel van de beoordeling zoals aangeduid in Bijlage 6, punt 5,

een en ander behoudens die gevallen waarbij met de werknemersorganisaties t.a.v. een bepaalde nevenopdracht speciale afspraken worden gemaakt.

In dit kader zijn partijen overeengekomen dat trainingen die verplicht in KLM-tijd worden gevolgd bij voorkeur als gratis nevenopdracht worden ingedeeld en het reisverlof niet onderbroken mag worden. Uitzonderingen hierop vormen de kaderdagen, de WBC plusdag, de derde dag van de B9 cursus en de evaluatiedagen van zowel basis- als tweebandercursus. Voor deze dagen, m.u.v. de derde dag van de B9 cursus, geldt dat de trainingsdag ook in het reisverlof van een aangevraagde reis mag vallen. Het resterende reisverlof wordt aansluitend aan de trainingsdag toegekend. Voor de derde dag van de B9 cursus geldt dat deze in het reisverlof mag vallen ongeacht of het gaat om een aangevraagde reis, met inachtneming van de matrix minimaal reisverlof van bijlage 5.

- (2) De KLM kan per budgetjaar 2 dagen reisverlof gebruiken voor nevenopdrachten. De KLM kan eenmaal per jaar de laatste dag reisverlof behorend bij een reis met drie of meer dagen reisverlof, zonder toekenning van compensatie, benutten voor een recurrent flight safety. Daarenboven kan de KLM een dag reisverlof op dezelfde wijze be-

nuten voor een andere nevenopdracht onder verlaging van het saldo van de rekening-courant nevenopdracht gratis met 1.

De rekening-courant nevenopdracht gratis zal elk jaar per 1 april op een waarde gesteld worden van 1.

Bovenstaande betekent dat KLM beide reisverlofdagen ten behoeve van een nevenopdracht kan inzetten voor de recurrent flight safety.

Hoofdstuk 9 - Uitvoeringsbepalingen

9.1 Algemeen

- (1) De indeling wordt bekendgemaakt op de wijze als weergegeven in Bijlage 5b.
- (2) Op het indelingsformulier kan de aanduiding "beschikbaar" niet meer dan 3x achtereen voorkomen.
- (3) De KLM zal bij het maken van de indeling geen gebruik maken van reisverlof, tenzij dit – bij uitzondering – noodzakelijk is om de indeling van pursers en assistent-pursers te kunnen voltooien. E.e.a. in overleg met de werknemersorganisaties.
- (4) Periodiek wordt aan iedere werknemer een overzicht gegeven van de door hem actueel verrichte activiteiten.

9.2 Wijziging van een indeling

- (1) De KLM kan een indeling wijzigen, indien de daarop als zodanig gepubliceerde dagen reisverlof en dagen compensatiesaldo door deze wijziging niet worden aangetast.
- (2) Met inachtneming van punt 9.4 kan de KLM een indeling wijzigen onder aantasting van de daarop als zodanig gepubliceerde dagen reisverlof en dagen compensatiesaldo, op verzoek of met bewilliging van de werknemer en tevens indien deze wijziging een gevolg is van één of meerdere van de volgende oorzaken:
 - a. het uitvallen of wijzigen van de op die indeling vermelde vluchten, waardoor de betrokken werknemer die of (een) andere opdracht(en) niet kan uitvoeren of als bemanningslid niet meer nodig is;

Onder wijziging wordt in dit verband verstaan: wijziging van configuratie, vliegtuigtype, route, bestemming of vluchtschema, wijziging als gevolg van variabele cabinesamenstelling of extra productie.
 - b. het buiten initiatief van de KLM door de werknemer niet uitvoeren van één of meer opdrachten, vermeld op het indelingsformulier;
 - c. een zodanige wijziging dat het bemanningslid te laat terug zou komen om te kunnen voldoen aan een door de KLM voor hem niet te verplaatsen opdracht of activiteit;
 - d. de wijziging het gevolg is van het onderbreken van een reis van een ander bemanningslid in verband met ziekte of familieomstandigheden, die naar het oordeel van de KLM dringend zijn.

9.3 Verstoring en vertraging

- (1) Indien door vertraging ex Schiphol of door vroegtijdige terugkeer op Schiphol als gevolg van verstoring voor de werknemer een gecorrigeerde vluchtdiensttijd ontstaat met een waardering van meer dan 17 uren, welke als een zelfstandige reiscyclus moet worden berekend, kan de betrokken werknemer de volgende dag worden ingedeeld onder bijschrijving van het te kort genoten reisverlof op de rekening-courant compensatiesaldo, teneinde de oorspronkelijke reis een dag later te kunnen uitvoeren.

In deze situatie dient de rusttijd voor volledig herstel, zoals bedoeld in punt 4.2, te worden gegeven.

- (2) Indien door vertraging en route de rust minder wordt dan was gepland, zal een zodanige rusttijd worden gegeven dat een actuele bedrust mogelijk is volgens onderstaande tabel, gerelateerd aan de voorafgaande ongecorrigeerde vluchtdiensttijd.

Ongecorrigeerde V.D.T. (klokuren)	Actuele bedrust (klokuren)
00.00 - 04.59	3 uur
05.00 - 05.59	3½ uur
06.00 - 06.59	4 uur
07.00 - 07.59	4½ uur
08.00 - 08.59	5 uur
09.00 - 09.59	5½ uur
10.00 - 10.59	6 uur
11.00 - 11.59	6½ uur
12.00 - 12.59	7 uur
13.00 - 13.59	7½ uur
14.00 en hoger	8 uur

- (3) Het bemanningslid kan contact opnemen met de afdeling Planning en Indeling, welke voor wijziging van de indeling zorg zal dragen, indien door vertragingen in de actuele vluchtuitvoering op Schiphol de rusttijd aanzienlijk minder wordt dan het in Hoofdstuk 4 bepaalde.
- (4) Indien horizontale rustgelegenheid als genoemd in punt 3.1 is vereist doch als gevolg van verstoring niet aanwezig is, worden C-class stoelen gereserveerd gelijk aan de helft van het aantal werkende cabinebemanningleden, naar boven afgerond, conform het gestelde in punt 3.1. Typewisselingen alsmede nog niet ingebouwde rustgelegenheid worden in dit kader ook als verstoringen beschouwd.

9.4 Gevolgen voor de indeling

De reiscyclus kan als gevolg van verstoring, annulering, vertraging of een indelingswijziging korter respectievelijk langer worden als gevolg waarvan de indeling moet worden aangepast. Uitgangspunt hierbij is de vervolgingdeling te handhaven. Mocht hierdoor de productie in gevaar worden gebracht dan kan in overleg met de werknemersorganisaties van dit uitgangspunt worden afgeweken.

Ter handhaving van de vervolgingdeling zijn de volgende bepalingen van toepassing:

- (1) Indien de reiscyclus langer wordt met het gevolg dat niet meer het minimale reisverlof volgens onderstaande matrix kan worden gegeven, wordt de indeling aangepast aan de nieuwe cyclus van de "verstoorde" reis. De matrix is gebaseerd op het oorspronkelijke reisverlof behorende bij de cyclus in de laatste planning.

Onder laatste planning wordt verstaan de individuele reisopdracht (IRO).

Oorspronkelijke reisverlof	Minimale reisverlof
1	1
2	1
3	2
4	2
5	3
6	3
7	4
8	4
9	5
10	5

Het aantal dagen dat de "verstoorde" reiscyclus langer wordt, zal worden toegevoegd aan de rekening-courant compensatiesaldo.

- (2) Indien de reiscyclus 3 of meer dagen korter wordt dan zullen de oorspronkelijke route- en reisverlofdagen alsnog voor een reis(cyclus) worden gebruikt. In dat geval kan

de KLM, met inachtneming van de onder (1) genoemde matrix, maximaal 2 dagen van het bij de nieuwe reis behorende reisverlof toevoegen aan de rekening-courant compensatiesaldo.

- (3) Indien de reiscyclus minder dan 3 dagen korter wordt dan zullen de oorspronkelijke route- en reisverlofdagen worden omgezet in dagen extra vrij (EVR).
- (4) In afwijking van punt (2) en (3) zullen bij een bemanningslid waarvan de reiscyclus als gevolg van punt 9.2.(2)d korter wordt, de oorspronkelijke resterende route- en reisverlofdagen worden omgezet in dagen extra vrij (EVR).

9.5 Ziekte en herstelmelding

- (1) Bij ziekmelding vervalt de gepubliceerde indeling. Dit geldt voor alle opdrachten waaronder de indelingsverzoeken.
- (2) Indien een bemanningslid en route ziek wordt, zal na terugkeer op het basisstation de reiscyclus worden bepaald overeenkomstig de punten 6.1 t/m 6.5, met dien verstande dat
 - a. de reis wordt geacht te zijn onderbroken met het aantal hele dagen dat het bemanningslid ziek was en geen dienst heeft gedaan, ook niet als niet-werkend bemanningslid;
 - b. de Sectorhoofd van het betrokken cluster de reiscyclus kan verlengen met een door hem in verband met de omstandigheden van de ziekte te bepalen aantal dagen;
 - c. indien een bemanningslid na ziekte en route terugkeert op de oorspronkelijk geplande vlucht en tewerkstelling, het gehele oorspronkelijke reisverlof zal worden gegeven; in alle andere gevallen vervalt de indeling.
- (3) Indien een werknemer zich ziek meldt op het basisstation na uitvoering van een reis, dan blijven m.i.v. 1-10-2000 de eventuele ingevolge punt 9.4 toegevoegde dagen op de rekening-courant compensatiesaldo gehandhaafd.
- (4) Indien een werknemer zich ziek meldt voor aanvang van een door hem bewilligde reis, vervallen de dagen premie voor bewilliging.
- (5) Indien een werknemer ziek is op een gepubliceerde dag van de rekening-courant compensatiesaldo, zal deze dag van de rekening-courant worden afgeschreven. In geval van ziekte tijdens alle andere vormen van gepubliceerde vrije tijd (behalve vakantiedagen) wordt die vrije tijd niet opnieuw gegeven.
- (6) Indien een werknemer zich hersteld meldt kan de KLM dagen van de rekening-courant compensatiesaldo (indien positief) als opdracht toekennen.

Hoofdstuk 10 - Slotbepaling

In overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties kan van deze Bijlage worden afgeweken.

AANHANGSEL A**BIJ BIJLAGE 5, PUNT 2.7.(1) (WAARDE-
RINGSTABEL)**

Waardering = $3/16 p^2 + 12$, waarin

p = gecorrigeerde vluchtdiensttijd of

p = $a \times$ vliegreuren + 2

vliegreuren		gecorr. VDT	waardering
a = 1,4	a = 1,6		
0.00	0.00	0.00	12
0.13	0.11	2.18	13
0.54	0.47	3.15	14
1.25	1.15	4.00	15
1.52	1.38	4.37	16
2.15	1.58	5.09	17
2.36	2.17	5.39	18
2.56	2.34	6.06	19
3.14	2.49	6.31	20
3.31	3.04	6.55	21
3.47	3.18	7.18	22
4.02	3.32	7.39	23
4.17	3.45	8.00	24
4.31	3.57	8.19	25
4.44	4.09	8.38	26
4.57	4.20	8.56	27
5.10	4.31	9.14	28
5.22	4.42	9.31	29
5.34	4.52	9.47	30
5.45	5.02	10.03	31
5.56	5.12	10.19	32
6.07	5.21	10.34	33
6.18	5.31	10.49	34
6.28	5.40	11.04	35
6.39	5.49	11.18	36
6.49	5.58	11.32	37
6.58	6.06	11.46	38
7.08	6.15	12.00	39
7.18	6.23	12.13	40
7.27	6.31	12.26	41
7.36	6.39	12.38	42
7.45	6.47	12.51	43
7.54	6.54	13.03	44
8.02	7.02	13.15	45
8.11	7.09	13.27	46
8.19	7.17	13.39	47
8.28	7.24	13.51	48
8.36	7.31	14.02	49
8.44	7.38	14.14	50
8.52	7.45	14.25	51
9.00	7.52	14.36	52
9.08	7.59	14.47	53
9.15	8.06	14.57	54
9.23	8.12	15.08	55
9.30	8.19	15.19	56
9.38	8.25	15.29	57
9.45	8.32	15.39	58
9.52	8.38	15.49	59

vliegreuren		gecorr. VDT	waardering
a = 1,4	a = 1,6		
10.00	8.45	16.00	60
10.07	8.51	16.09	61
10.14	8.57	16.19	62
10.21	9.03	16.29	63
10.27	9.09	16.39	64
10.34	9.15	16.48	65
10.41	9.21	16.58	66
10.48	9.27	17.07	67
10.54	9.33	17.16	68
11.01	9.38	17.26	69
11.08	9.44	17.35	70
11.14	9.50	17.44	71
11.20	9.55	17.53	72
11.27	10.01	18.02	73
11.33	10.06	18.11	74
11.39	10.12	18.19	75
11.46	10.17	18.28	76
11.52	10.23	18.37	77
11.58	10.28	18.45	78
12.04	10.33	18.54	79
12.10	10.39	19.02	80
12.16	10.44	19.10	81
12.22	10.49	19.19	82
12.28	10.54	19.27	83
12.34	10.59	19.35	84
12.39	11.04	19.43	85
12.45	11.09	19.51	86
12.51	11.15	20.00	87
12.57	11.19	20.07	88
13.02	11.24	20.15	89
13.08	11.29	20.23	90
13.13	11.34	20.31	91
13.19	11.39	20.39	92
13.25	11.44	20.47	93
13.30	11.49	20.54	94
13.35	11.53	21.02	95
13.41	11.58	21.09	96
13.46	12.03	21.17	97
13.52	12.08	21.24	98
13.57	12.12	21.32	99
14.02	12.17	21.39	100
14.08	12.22	21.47	101
14.13	12.26	21.54	102
14.18	12.31	22.01	103
14.23	12.35	22.09	104
14.28	12.40	22.16	105
14.33	12.44	22.23	106
14.38	12.49	22.30	107
14.44	12.53	22.37	108
14.49	12.57	22.44	109
14.54	13.02	22.51	110
14.59	13.06	22.58	111
15.04	13.11	23.05	112
15.08	13.15	23.12	113
15.13	13.19	23.19	114
15.18	13.23	23.26	115
15.23	13.28	23.33	116
15.28	13.32	23.39	117

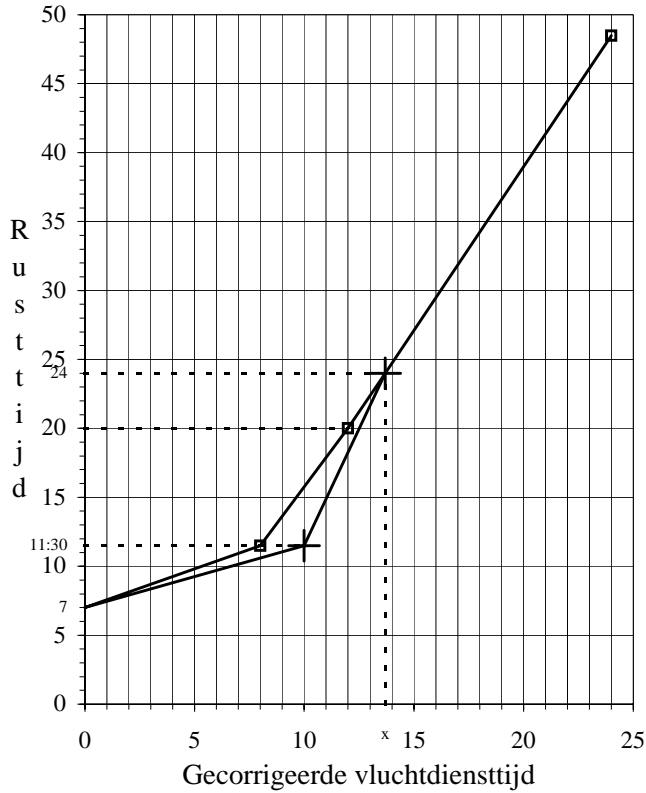
vliegtuigen		gecorr. VDT	waardering
a = 1,4	a = 1,6		
15.33	13.36	23.46	118
15.38	13.40	23.53	119
15.42	13.45	24.00	120
15.47	13.49	24.06	121
15.52	13.53	24.13	122
15.57	13.57	24.19	123
16.01	14.01	24.26	124
16.06	14.05	24.32	125
16.11	14.09	24.39	126
16.15	14.13	24.45	127
16.20	14.17	24.52	128
16.24	14.21	24.58	129
16.29	14.25	25.05	130
16.33	14.29	25.11	131
16.38	14.33	25.17	132
16.43	14.37	25.24	133
16.47	14.41	25.30	134
16.51	14.45	25.36	135
16.56	14.49	25.42	136
17.00	14.53	25.49	137
17.05	14.57	25.55	138
17.09	15.00	26.01	139
17.14	15.04	26.07	140
17.18	15.08	26.13	141
17.22	15.12	26.19	142
17.27	15.16	26.25	143
17.31	15.19	26.31	144
17.35	15.23	26.37	145
17.39	15.27	26.43	146
17.44	15.31	26.49	147
17.48	15.34	26.55	148
17.52	15.38	27.01	149
17.56	15.42	27.07	150
18.01	15.46	27.13	151
18.05	15.49	27.19	152
18.09	15.53	27.25	153
18.13	15.56	27.31	154
18.17	16.00	27.36	155
18.21	16.04	27.42	156
18.26	16.07	27.48	157
18.30	16.11	27.54	158
18.34	16.15	28.00	159
18.38	16.18	28.05	160
18.42	16.22	28.11	161
18.46	16.25	28.17	162
18.50	16.29	28.22	163
18.54	16.32	28.28	164
18.58	16.36	28.33	165
19.02	16.39	28.39	166
19.06	16.43	28.45	167
19.10	16.46	28.50	168
19.14	16.50	28.56	169
19.18	16.53	29.01	170
19.22	16.57	29.07	171
19.26	17.00	29.12	172
19.30	17.03	29.18	173
19.34	17.07	29.23	174
19.37	17.10	29.29	175

vliegreuren		gecorr. VDT	waardering
a = 1,4	a = 1,6		
19.41	17.14	29.34	176
19.45	17.17	29.39	177
19.49	17.20	29.45	178
19.53	17.24	29.50	179
19.57	17.27	29.55	180
20.00	17.30	30.01	181
20.04	17.34	30.06	182
20.08	17.37	30.11	183
20.12	17.40	30.17	184
20.16	17.44	30.22	185
20.19	17.47	30.27	186
20.23	17.50	30.33	187
20.27	17.53	30.38	188
20.31	17.57	30.43	189
20.34	18.00	30.48	190
20.38	18.03	30.53	191
20.42	18.06	30.59	192
20.45	18.10	31.04	193
20.49	18.13	31.09	194
20.53	18.16	31.14	195
20.56	18.19	31.19	196
21.00	18.22	31.24	197
21.04	18.26	31.29	198
21.07	18.29	31.34	199
21.11	18.32	31.39	200
21.14	18.35	31.44	201
21.18	18.38	31.49	202
21.22	18.41	31.54	203
21.25	18.45	32.00	204
21.29	18.48	32.04	205
21.32	18.51	32.09	206
21.36	18.54	32.14	207
21.39	18.57	32.19	208
21.43	19.00	32.24	209
21.46	19.03	32.29	210
21.50	19.06	32.34	211
21.53	19.09	32.39	212
21.57	19.12	32.44	213
22.00	19.15	32.49	214
22.04	19.18	32.54	215
22.07	19.21	32.59	216
22.11	19.24	33.03	217
22.14	19.27	33.08	218
22.18	19.30	33.13	219
22.21	19.33	33.18	220
22.25	19.36	33.23	221
22.28	19.39	33.27	222
22.31	19.42	33.32	223
22.35	19.45	33.37	224
22.38	19.48	33.42	225
22.42	19.51	33.47	226
22.45	19.54	33.51	227
22.48	19.57	33.56	228
22.52	20.00	34.01	229
22.55	20.03	34.05	230
22.58	20.06	34.10	231
23.02	20.09	34.15	232
23.05	20.12	34.19	233

vlieguren		gecorr. VDT	waardering
a = 1,4	a = 1,6		
23.08	20.15	34.24	234
23.12	20.18	34.29	235
23.15	20.21	34.33	236
23.18	20.24	34.38	237
23.22	20.26	34.43	238
23.25	20.29	34.47	239
23.28	20.32	34.52	240
23.32	20.35	34.56	241
23.35	20.38	35.01	242
23.38	20.41	35.05	243

N.B.: Voor tijden gelegen tussen twee opeenvolgende in de tabel opgenomen aantallen uren/ minuten treedt de hoogste van deze twee aantallen in de plaats.

De verbindingen tussen de aangegeven punten in onderstaande grafiek worden gevormd door rechte lijnen.



$$x = 13 \text{ uur } 41 \frac{1}{19} \text{ minuut}$$

AANHANGSEL C**BIJ BIJLAGE 5 (UITGANGSPUNTEN VAN DE WERK- EN RUSTTIJDENREGELING)**

- (1) De tewerkstelling dient sociaal verantwoord te zijn. Hierbij dient speciaal te worden gedacht aan de vastlegging van de begrenzingen van de werktijd, de rusttijd en de vrije tijd. Het is in het maatschappelijk bestel gebruikelijk dat de arbeidsprestatie welke van werknemers kan worden verlangd, wordt uitgedrukt in een (gemiddeld) aantal werkuren per week en een normatief aantal uren per dag. Duidelijk onderscheid moet worden gemaakt tussen werk- en rusttijd enerzijds en vrije tijd anderzijds.

De aard van de betrokken beroepen, die in het luchtvaartbedrijf worden uitgeoefend, brengt met zich mee, dat de werk- en rusttijden anders geregeld moeten zijn dan die van de werknemers, die een grondfunctie uitoefenen. Zulks impliceert echter niet, dat ten aanzien van de omvang en aaneengeslotenheid van de vrije dagen principieel anders zou moeten worden gehandeld.

De regeling dient een voorziening te treffen, welke erin resulteert, dat het in het bedrijfsleven in het algemeen gebruikelijke aantal werkuren per 5 werkdagen wordt verlaagd naarmate de afwijking van een regelmatige tewerkstelling groter is.

- (2) Bij de wijze, waarop de in punt (1) genoemde tijden (werktijd, rusttijd en vrije tijd) zijn verdeeld, wordt mede rekening gehouden met de aard van het beroep, dat door de werknemers wordt uitgeoefend, met handhaving van de mogelijkheid overigens, dat de vastgestelde arbeidsprestatie onder bepaalde omstandigheden met inachtneming van bepaalde voorwaarden kan worden overschreden. Voor het vliegend personeel dient uiteraard vooral aandacht te worden besteed aan de specifieke omstandigheden van het luchtvaartbedrijf.

De specifieke aard van het luchtvaartbedrijf verlangt dat de regeling rekening houdt met de volgende factoren:

- a. De seizoengevoeligheid van de luchtvaart.
Er zijn bepaalde seizoenen, waarin de vervoersvraag in belangrijke mate de gemiddelde vervoersvraag overtreft; van de mogelijkheden die tijdelijk grote vraag te benutten zijn de positieve vervoersresultaten van het luchtvaartbedrijf in grote mate afhankelijk.
Ten dele kan de tijdelijk grotere productiviteit in het hoogseizoen worden bereikt door bepaalde indirecte werkzaamheden, welke in de loop van het jaar dienen te geschieden, naar minder drukke perioden te verschuiven.
Evenwel dienen ook de tewerkstellingsregelingen met het oog hierop aan een zekere flexibiliteit te voldoen.
 - b. De omstandigheid, dat de structuur van het lijnennet en het frequentiepatroon een regelmatige verdeling van de arbeidsprestatie vrijwel onmogelijk maken.
 - c. De omstandigheid, dat van buiten komende factoren het tevoren vastgestelde schema van tewerkstelling kunnen verstoren en zelfs ontwrichten; deze verstoringen moeten tot de geringst mogelijke proporties kunnen worden beperkt om doorwerking op langere termijn te voorkomen. Als voorbeeld kan de invloed van een mistperiode op de thuisbasis worden genoemd.
- (3) De mate van gespecialiseerdheid van de onderscheiden beroepen van vliegend personeel is mede van invloed op de wijze, waarop versturende invloeden op het tevoren vastgestelde schema van tewerkstelling door onderlinge vervangbaarheid kunnen worden geabsorbeerd.

Het is duidelijk, dat een bepaalde verstoring een sterkere invloed heeft ten aanzien van een kleine dan ten aanzien van een grote groep van personeel. Specialisatie naar vliegtuigtype en geografische bekendheid tendeeert naar verkleining van de omvang van de groepen, waarin onderlinge vervangbaarheid mogelijk is.

Bij voorbaat zal door het bedrijf door het creëren van reserves voor de onderscheiden groepen rekening moeten worden gehouden met een te voorziene gemiddelde omvang van verstorende invloeden. De KLM zal het personeel inzicht verstrekken in de wijze van berekening van dat gemiddelde. De regeling dient derhalve een zodanige flexibiliteit te bevatten, dat in de gevallen, waarin de verstoringen boven dat gemiddelde liggen, deze kunnen worden opgevangen. Wanneer verstorende invloeden als gevolg van van buiten komende factoren als bedoeld in punt (2)c (b.v. mist, epidemie, e.d.) afwijken van de gemiddelde omvang, mag met een tijdelijk verhoogde inspanning van de groep worden gerekend.

- In de regeling moet tevens zijn vastgelegd aan welke eisen van zekerheid de toe te kennen vrije tijd dient te voldoen en welke voorwaarden van toepassing zullen zijn, indien inbreuk daarop moet worden gemaakt.
- In de regeling dient het tijdvak te worden bepaald, dat als regel in acht genomen behoort te worden bij oproepen van de betrokkene voor de invulling van een nieuwe tewerkstelling dan wel voor het aangeven van de aanvang van de periode van jaarlijks verlof en aansluitende vrije tijd.
- Ofschoon betrekkelijk grote schommelingen in de intensiteit van de arbeidsprestatie als een onvermijdelijk inconvenient zowel voor de onderneming als voor de desbetreffende werknemers moeten worden beschouwd, dient in de regeling te worden gestreefd naar een beperking van deze schommelingen.

- (4) Al is het mogelijk in overleg een WRR op te stellen waarin normen en regels voor de planning van de tewerkstelling (omloopschema's) van het vliegend personeel zijn vastgelegd, zodanig dat het overgrote deel van de tewerkstelling zich binnen die normen en regels kan afspelen, er komen niettemin gevallen voor waarin een sociaal-economisch verantwoorde planning van de tewerkstelling buiten deze normen en regels mogelijk moet zijn.

Hoewel de werknemersorganisaties van oordeel is dat de KLM van deze procedure materieel een verantwoord gebruik heeft gemaakt, achten de werknemersorganisaties en de KLM het op grond van de vakorganisatorische verhoudingen en verantwoordelijkheden verkieslijk deze procedure zodanig te verbeteren dat voorgenomen overschrijdingen en afwijkingen van de in overleg vastgestelde normen en regels evenals die normen en regels zelve onder de verantwoordelijkheid van de contracterende partijen vallen.

Deze verbetering in de procedure is gebaseerd op het wederzijds vertrouwen dat partijen stellen in het overleg zoals dit zich heeft ontwikkeld.

In dit overleg zal enerzijds vooropstaan dat overeenstemming dient te worden bereikt, en anderzijds dat de werknemersorganisaties de KLM in staat zal blijven stellen haar operaties uit te voeren op verantwoorde wijze.

Op grond van deze overwegingen is de procedure in punt 3.5 van Bijlage 5 vastgelegd.

Hoofdstuk 1 - Definities

- 1.1 **Aanmeldingsperiode:** de tijdsduur vanaf de aanmeldingstijd tot de schemavertrektijd van het vliegtuig.
- 1.2 **Aanmeldingstijd:** het tijdstip waarop een bemanningslid op een station aanwezig moet zijn, dan wel het tijdstip waarop een nevenopdracht of een reserve thuis aanvangt.
- 1.3 **Afmeldingsperiode:** de tijdsduur vanaf de aankomsttijd van het vliegtuig op een station tot de afmeldingstijd.
- 1.4 **Afmeldingstijd:** het tijdstip waarop een bemanningslid een station mag verlaten, dan wel het tijdstip waarop een nevenopdracht of een reserve thuis eindigt.
- 1.5 **Bemanningslid:** de werknemer door de KLM aangewezen om tijdens en in verband met de vlucht werkzaamheden aan boord te verrichten.
- 1.6 **Beschikbaar:** aanduiding van een dag buiten het reisverlof, die bij publicatie van de indeling nog geen definitieve bestemming heeft.
- 1.7 **Blokreserve:** een per indeling gepubliceerde reserveperiode van 5 aaneengesloten dagen, waarvan de eerste dag een reserve Schiphol kan zijn, gevolgd door 4 dagen reserve thuis.
- 1.8 **Cyclus:** een aantal aaneengesloten dagen bevattende opdrachten en/of reserve thuis en het daarbij behorende reisverlof.
- 1.9 **Dag:** een tijdsverloop tussen 06.00 uur en 06.00 uur daaraanvolgend (LT).
- 1.10 **Korte opdracht:** een opdracht ex Schiphol die maximaal 2 routedagen omvat en die in combinatie met andere korte opdrachten tot maximaal 3 aaneengesloten dagen kan worden ingedeeld.
- 1.11 **Losse opdracht:** een opdracht van korte duur waarvan de betrokkene zelf binnen de beschikbare uitvoeringsmogelijkheden het tijdstip van uitvoering kan bepalen.
- 1.12 **Nevenopdracht:** elke opdracht verband houdende met de normale tewerkstelling, niet inhoudende een vluchtopdracht en niet zijnde losse opdracht of reserve thuis.
- Het (jaarlijkse) beoordelingsgesprek, als onderdeel van de beoordeling zoals aangeduid in Bijlage 6 punt 5, wordt aangemerkt als een nevenopdracht.*
- 1.13 **Niet-werkend bemanningslid:** de werknemer in opdracht van KLM aan boord zijnde van een KLM-vliegtuig of een vliegtuig van een andere geregelde luchtvaartmaatschappij, uitsluitend met het doel op een station als bemanningslid dienst te gaan doen dan wel te gaan rusten.

- 1.14 Reis (= route-uren):** de tijd in klokuren vanaf de aanvang van de eerste opdracht tot de beëindiging van de laatste opdracht of reserve thuis, waarna reisverlof wordt verleend.
- 1.15 Reisverlof:** het gedeelte van een cyclus na de beëindiging van de reis.
- 1.16 Reserve luchthaven:** het ter beschikking zijn van de KLM op een luchthaven voor het uitvoeren van een opdracht, die aanvangt binnen de gestelde reserveperiode.
- 1.17 Reserve-thuis:** het gedurende de gestelde reserveperiode in overeenstemming met de daarbij gegeven voorschriften op een bepaalde plaats bereikbaar zijn, zodanig dat men maximaal één uur nadat een oproep dit adres heeft bereikt, op een basisstation aanwezig is voor het uitvoeren van een opdracht die aanvangt binnen de gestelde reserveperiode, dan wel binnen een uur na afloop daarvan.
- 1.18 Rusttijd:** de tijd in klokuren, die het bemanningslid wordt verleend teneinde voldoende uitgerust een nieuwe opdracht aan te nemen.
- 1.19 Stand-by:** aanduiding van een nieuwe dag buiten het reisverlof, die bij het publiceren van de indeling nog geen definitieve bestemming heeft.
- 1.20 Vlucht:** de periode van het ogenblik dat het vliegtuig zijn opstelplaats verlaat om op te stijgen tot het ogenblik dat het vliegtuig na de vlucht tot stilstand komt op de gekozen of aangewezen opstelplaats en de motoren zijn afgezet.
- 1.21 Werktijd:** de tijdsduur van een opdracht, voor een vlucht tevens bevattend de aan- en afmeldingsperiode.

Codes rekeningen-courant

Op de indeling kunnen de hierna volgende codes rekeningen-courant voorkomen:

<i>CS</i>	=	<i>compensatiesaldo</i>
<i>JV</i>	=	<i>jaarlijks verlof</i>
<i>NG</i>	=	<i>nevenopdracht gratis</i>

Hoofdstuk 2 - Algemene bepalingen

2.1 De voor het opstellen van de omloopschema's gebruikte dienstregeling dient een reële benadering van de werkelijkheid te zijn.

2.2 De duur van de aanmeldingsperiode dient een reële benadering te zijn van de werkelijke duur, benodigd voor het verrichten van de vluchtvoorbereiding.
De afmeldingsperiode bedraagt 30 minuten.

De aanmeldingstijden voor vluchten vanaf Schiphol zijn vermeld in het V.V.P.

2.3 Een losse opdracht zal de werknemer ten minste 4 en ten hoogste 6 weken van tevoren per indeling worden medegedeeld.

Losse opdrachten zijn:

- inenten,
- visa (niet aan specifiek tijdstip gebonden),
- kledingverstrekking,
- debriefing en
- melden chef.

2.4 Indien stand-by (SB) wordt gepubliceerd, betekent dit dat de werknemer vanaf 06.00 tot 09.30 uur op die dag nog voor een opdracht kan worden ingedeeld. De werknemer dient, bij niet bereikbaar zijn, zelf contact op te nemen met de indeling tussen 09.00 en 09.30 uur van die dag.

2.5 De KLM kan een dag, op de indeling aangeduid als beschikbaar, alsnog voor een opdracht bestemmen, indien zij dit de werknemer vóór 00.01 lokale tijd voor die dag mededeelt.

2.6 (1) Per indeling kan de KLM met inachtneming van punt 3.7 nevenopdrachten in een cyclus plaatsen zonder toekenning van compensatie. Deze nevenopdrachten zijn:

- a. medische keuring;
- b. recurrent flight safety;
- c. als nevenopdracht ingedeelde losse opdrachten;
- d. alle 1-daagse cursussen en bijeenkomsten;
- e. de eerste dag van meerdaagse cursussen en bijeenkomsten;
- f. uniform aanmeten, passen en afhalen (voor zover als nevenopdracht gegeven);
- g. het (jaarlijkse) beoordelingsgesprek, als onderdeel van de beoordeling zoals aangeduid in Bijlage 6, punt 5,

een en andere behoudens die gevallen waarbij met de werknemersorganisaties t.a.v. een bepaalde nevenopdracht speciale afspraken worden gemaakt.

In dit kader zijn partijen overeengekomen dat trainingen die verplicht in KLM-tijd worden gevolgd bij voorkeur als gratis nevenopdracht worden ingedeeld en het reisverlof niet onderbroken mag worden. Uitzonderingen hierop vormen de kaderdagen, de WBC plusdag, de derde dag van de B9 cursus en de evaluatiedagen van zowel basis- als tweebandercursus. Voor deze dagen, m.u.v. de derde dag van de B9 cursus, geldt dat de trainingsdag ook in het reisverlof van een aangevraagde reis mag vallen. Het resterende reisverlof wordt aansluitend aan de trainingsdag toegekend. Voor de derde dag van de B9 cursus geldt dat deze in het reisverlof mag vallen ongeacht of het

gaat om een aangevraagde reis, met inachtneming van de matrix minimaal reisverlof van bijlage 5.

- (2) De KLM kan per budgetjaar 2 dagen gebruiken voor nevenopdrachten als bedoeld in punt 2.6.(1). Eén dag kan de KLM benutten voor een recurrent flight safety. Daarenboven kan de KLM een dag op dezelfde wijze benutten voor een andere nevenopdracht onder verlaging van het saldo van de rekening-courant nevenopdracht gratis met 1.

De rekening-courant nevenopdracht gratis zal elk jaar per 1 april op een waarde gesteld worden van 1.

Bovenstaande betekent dat KLM beide reisverlofdagen ten behoeve van een nevenopdracht kan inzetten voor de recurrent flight safety.

- 2.7** (1) Indien het dienstbelang zich er tegen verzet dat het saldo van de rekening-courant, zoals genoemd in punt 6.8, tegen het einde van het dienstverband door toekenning van vrije tijd op nul wordt gesteld, vindt verrekening plaats per het einde van de dienstbetrekking.
- (2) Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in art. 5.3.(2), wordt een saldo, zoals bedoeld onder (1), in beginsel aan het einde van het dienstverband verrekend, doch dit kan eveneens op verzoek van betrokkene tegen het einde van het dienstverband door toekenning van vrije tijd op nul worden gesteld.
- (3) Bij verrekening van de onder (1) en (2) genoemde saldi wordt voor elke hele dag 1/30 van het maandsalaris berekend.

Hoofdstuk 3 - Werktijden, waardering en vliegreuen

Werktijden

3.1 Op de werktijden worden de volgende correcties toegepast:

- (1) een correctie voor onaangename aanmeldingstijden volgens de grafiek in Aanhangsel A bij deze Bijlage, welke gebaseerd is op:
 - een factor 1,5 voor aanmeldingen om 03.00 LT Schiphol,
 - een factor 1,0 voor werkuren gelegen tussen 07.45 en 18.00 uur LT Schiphol,
 - lineair verlopende factoren voor tussenliggende gebieden;
- (2) een correctie voor de statijd op een station voor statijden korter dan 40 minuten ten bedrage van 40 minus de statijd in minuten;
- (3) een correctie voor maaltijden van 20 minuten, indien geen maaltijd kan worden genuttigd tussen 11.30 en 14.30 uur resp. 17.30 en 20.30 uur LT Schiphol; Indien tussen genoemde tijden 75 minuten of meer beschikbaar zijn, wordt op de werktijd in mindering gebracht de statijd minus 40 minuten, met dien verstande dat de vermindering van de werktijd maximaal 45 minuten zal zijn. Voor het nuttigen van een maaltijd in de lucht dienen 60 minuten vliegtijd tussen genoemde tijden beschikbaar te zijn en moet de vluchtduur minimaal 150 minuten bedragen.
- (4) een correctie voor het aantal landingen boven twee per werktijd ten bedrage van 30 minuten per landing;
- (5) een correctie voor het service-patroon als volgt:

trajecten van	0 t/m	50 minuten vliegtijd	:	0 min.;
trajecten van	55 t/m	150 minuten vliegtijd (geen IT)	:	20 min.;
trajecten van	55 t/m	150 minuten vliegtijd (IT)	:	30 min.;
trajecten van	155 minuten en méér		:	0 min.

3.2 Voor werktijden of gedeelten daarvan waarin als niet-werkend bemanningslid wordt gereisd, en voor nevenopdrachten worden de in punt 3.1 genoemde correcties niet toegepast.

3.3 De maximum gecorrigeerde werktijd in de planning bedraagt 14 uur voor vluchtopdrachten.

Voor nevenopdrachten en combinaties van nevenopdrachten bedraagt de maximale werktijd 8 uur. Een maaltijdonderbreking van max. 45 minuten is toegestaan.

De duur van het (jaarlijkse) beoordelingsgesprek, als onderdeel van de beoordeling zoals aangeduid in Bijlage 6 punt 5, is 30 minuten. Deze nevenopdracht kan volgen aansluitend op een werktijd, waarvoor zulks per zomer- c.q. winterdienst in overleg met de werknemersorganisaties is toegestaan. In dit geval wordt de gecorrigeerde werktijd, zoals bedoeld in punt 3.1, verhoogd met 30 minuten.

De maximale duur van reserve thuis is 12.00 uur. De maximale duur van reserve luchthaven is 8 uur.

Waardering

3.4 De waardering van elke opdracht is het aantal uren dat de uitkomst is van de formule $3/16 p^2 + 12$ uur (zie Aanhangsel B bij deze Bijlage), waarin p is de gecorrigeerde werktijd. De waardering wordt naar boven afgerond op hele uren.

- 3.5** Indien de volgende soorten dagen in een reis voorkomen, worden zij als volgt gewaardeerd:
- dagen compensatiesaldo : 17 uren per dag;
 - dagen bijzonder verlof : 17 uren per dag;
 - verenigingsdagen : 24 uren per dag;
 - groepscommissiedagen : 24 uren per dag.
- Voor bovengenoemde dagen voor zover zij vallen buiten een cyclus, voor ziektedagen en voor alle andere vrije dagen wordt geen waardering toegekend.
- 3.6** De waardering van reserve thuis bedraagt 12 uren en voor stand-by 4 uren.
- 3.7** Indien in een cyclus nevenopdrachtdagen voorkomen als bedoeld in punt 2.6, worden aan deze dagen geen waardering en route-uren toegekend.

Vliegunen

- 3.8** Voor de planning en de indeling op naam geldt dat het maximale aantal vliegunen bedraagt:
- per cyclus: (25 : 7) maal het aantal dagen;
 - per 2 cycli: (42,5 : 14) maal het aantal dagen;
 - per 4 cycli: (80 : 28) maal het aantal dagen.

Hoofdstuk 4 - Rusttijdenregeling

- 4.1** De minimale rusttijd op het basisstation bedraagt in de planning 11:30 uur plus 10 minuten voor elk uur dat de waardering meer is dan 30 uur.
- 4.2** De minimale rusttijd op andere stations bedraagt in de planning 9 uren plus tweemaal de rijtijd van de luchthaven naar het hotel voor een opdracht met een waardering van 30 of minder.
Voor een opdracht met een waardering van meer dan 30 bedraagt de minimale rusttijd de som van
- a. 9 uren plus tweemaal de rijtijd van de luchthaven naar het hotel en
 - b. 10 minuten x (de waardering - 30).
- 4.3** De rust na reserve thuis wordt geacht te eindigen bij het begin van de volgende dag, met dien verstande dat tussen het einde van een reserve thuis en het begin van een volgende reserve thuis ten minste 8 uren zullen liggen.

Hoofdstuk 5 - Regels voor het samenstellen van cycli**Planningscriteria**

- 5.1** Binnen één werktijd kunnen meerdere vluchten ex Schiphol worden opgenomen (vluchtcombinaties). In eerste instantie worden de combinaties zodanig gekozen, dat de totale waardering van het vluchtenpakket zo laag mogelijk is (T min.).
- 5.2** Ter verkrijging van een betere opbouw van de cycli kunnen andere dan de in punt 5.1 bedoelde combinaties worden gekozen. De totale waardering van het vluchtenpakket kan daardoor hoger worden (T act.).
- 5.3** Het benodigde aantal werknemers voor de productie per tewerkstellingsplaats bedraagt minimaal de totale minimale waardering (T min.) gedeeld door 120 óf – indien dit hoger is – het bij T min. behorende aantal productiedagen gedeeld door 5.
- 5.4** Het maximum (W) dat gemiddeld per 7 dagen als waardering uit de geplande cycli mag volgen, bedraagt:

$$W = \frac{T \text{ act.}}{T \text{ min.}} \times 120 \text{ uur.}$$

- 5.5** Per cyclus mag de totale waardering niet meer bedragen dan: cycluslengte in dagen x W : 7.
- 5.6** (1) De cycluslengte zal niet minder zijn dan 21/13 x het aantal route-uren (verminderd met vakantiedagen, bijzonder verlofdagen en andere vrije dagen vallend binnen de cyclus). De berekende cycluslengte wordt naar boven afgerond op hele dagen (zie Aanhangsel C bij deze Bijlage, Tabel 1).
- (2) Een gepubliceerde dag compensatiesaldo wordt beschouwd als reisverlof.
- (3) Het saldo van de rekening-courant compensatiesaldo van de werknemer zal eenmaal per 6 maanden een stand minder dan 1 bereiken.

De werknemer heeft, naast de mogelijkheden die KLM heeft om CS-dagen in te delen, de mogelijkheid om dagen van het positieve saldo aan compensatiedagen aan te vragen.

- (4) Het saldo van de rekening-courant compensatiesaldo kent geen negatieve waarde.
- 5.7** De maximale cycluslengte is 15 dagen.
- 5.8** Bij het samenstellen van vluchtcombinaties zal de statijd op Schiphol niet méér bedragen dan 2:30 uur (of 3 uren in geval van een B-767 vluchtcombinatie) en niet minder dan 1:30 uur (of 1:45 uur in geval van een B-767 vluchtcombinatie), indien de statijd valt binnen de in punt 3.1.(3) genoemde tijden, en niet minder dan 1 uur (of 1:15 uur in geval van een B-767 vluchtcombinatie) in de overige gevallen.
Het totaal aantal vliegreuren in de combinatie zal niet meer zijn dan 4:30.

- 5.9** In geval van vluchtcombinaties zijn de volgende grondtijden van toepassing:

- (1) Op Schiphol:

zonder maaltijd	:	<u>B-767</u> 75 min.	<u>Overige types</u> 60 min.
-----------------	---	-------------------------	---------------------------------

met maaltijd	:	105 min.	90 min.
(2) Op buitenstations:			
		<u>B-767</u>	<u>Overige types</u>
zonder maaltijd	:	60 min.	45 min.
met maaltijd in restaurant	:	105 min.	90 min.
met maaltijd aan boord	:	75 min.	75 min.

Samenstellen van cycli

- 5.10** Naast de planningscriteria genoemd in de punten 5.1 t/m 5.9 zal bij het samenstellen van cycli tevens rekening worden gehouden met het gestelde in de punten 5.11 t/m 5.16.
- 5.11** Op één dag kan slechts één werktijd op Schiphol aanvangen.
- 5.12** De laatste dag(en) van een cyclus bestaat(n) uit minimaal 2 dagen reisverlof. Het reisverlof zal ten minste 60 aaneengesloten uren bevatten, waarin ten minste 3 x een periode van 8 uren liggend tussen 22.00 en 08.00 uur. Voor cycli met 2 dagen reisverlof zullen de 60 uren uiterlijk om 18.00 uur LT aanvangen. Bij afmelding na 18.00 LT zal het daarop volgend reisverlof uit minimaal 3 dagen bestaan.
- 5.13** Het totale pakket geplande cycli, samengevat in het Basis Indelings Patroon (BIP), zal worden besproken met de groepscommissie. De groepscommissie heeft het recht veranderingen van het BIP voor te stellen, zowel in de samenstelling van de cycli als in de samenstelling van de vluchtcombinaties, mits daardoor het totaal aantal benodigde cyclusdagen niet toeneemt en de veranderingen voor de KLM operationeel aanvaardbaar zijn. Indien de werknemersorganisaties zulks gewenst acht, kan zij de in deze procedure aan de groepscommissie toegekende taken en verantwoordelijkheden overnemen.
- 5.14** Bij het samenstellen van het Basis Indelings Patroon (BIP) mag zowel door de KLM als door de groepscommissie worden afgeweken van de in de Hoofdstukken 3, 4 en 5 voorkomende relevante minima en maxima. Indien deze afwijkingen worden aangebracht door de KLM, dient zij deze afwijkingen te motiveren ten overstaan van de werknemersorganisaties, die dit kan delegeren aan de groepscommissie. Indien de groepscommissie de motivering niet aanvaardt, kan de KLM de motivering in het overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties aan de orde stellen.
- 5.15** Aansluitend aan een blokreserve worden twee dagen niet indeelbaar gepubliceerd. Indien de eerste dag van de blokreserve een reserve Schiphol is, worden minimaal twee dagen reisverlof gepubliceerd. De blokreserves worden gelijkmatig over het cabinepersoneel verdeeld.
- 5.16** (*m.i.v. 28 oktober 2007*) Het aantal aanmeldingen (AMS of Buitenstation) voor 06:00 uur LT in één Europese cyclus mag niet meer bedragen dan twee. Wordt dit aantal planmatig overschreden, dan wordt 1 extra dag RV toegekend direct aansluitend aan de geplande cyclus.

Korte opdrachten

- 5.17** Circa 10% van het totale aantal vluchten kan als korte opdracht worden ingedeeld. Afwijkingen van dit percentage zullen periodiek onderwerp van overleg zijn tussen de KLM en de VNC.
- 5.18** (1) Aansluitend aan 1,2 of 3 aaneengesloten dagen bestaande uit korte opdrachten volgt 1

dag korte opdracht vrij.

- (2) In afwijking van punt (1) kan vóór een reis vallende onder Bijlage 5 een korte opdracht worden ingedeeld, mits de waardering van deze korte opdracht niet meer dan 24 uren bedraagt, de korte opdracht 1 dag omvat en tussen het afmelden van de korte opdracht en het aanmelden voor de daaropvolgende reis een rust ligt van minimaal 16 uren, waarvan ten minste 8 uren bedrust tussen 22.00 en 10.00 uur LT.
- (3) Korte opdrachten mogen slechts worden ingedeeld, indien daardoor een verzoek van de werknemer kan worden gehonoreerd. Tussen de korte opdracht(en) en het verzoek kan maximaal een termijn van 2 weken liggen.

Hoofdstuk 6 - Uitvoeringsbepalingen

Indeling

- 6.1** Bij het indelen van de individuele werknemer kan van het Basis Indelings Patroon (BIP) worden afgeweken, echter onder handhaving van de regels in de Hoofdstukken 3 en 4 en de punten 5.2, 5.5 t/m 5.9, 5.11 en 5.12.
- 6.2** De indeling wordt bekendgemaakt op de wijze als weergegeven in Bijlage 5b.
- 6.3** Op verzoek van de KLM en met bewilliging van de werknemer kan van het reisverlof gebruik worden gemaakt, waarbij indeling in de rusttijd niet is toegestaan. Voor elke dag reisverlof die op deze wijze is gebruikt wordt het saldo van de rekening-courant compensatiesaldo met 3 verhoogd, zijnde 1 dag ter compensatie van de dag reisverlof en 2 dagen premie voor de bewilliging.
- 6.4** (1) In geval van bijzondere omstandigheden – dit ter beoordeling van de daartoe aangevozen functionaris van de Inflight Services – kan op verzoek van de werknemer het in punt 5.12 bedoelde reisverlof worden verschoven.
- De bedoeling is dat van het bovenstaande slechts incidenteel gebruik wordt gemaakt.*
- (2) Hetzelfde geldt voor een verzoek van de KLM met bewilliging van de werknemer, waarbij echter de goedkeuring van de werknemersorganisaties is vereist.
- (3) Op verzoek van de werknemer kan de KLM binnen een cyclus de laatste dag van het reisverlof tussen opdrachten plaatsen, mits het reisverlof van de cyclus minimaal 3 dagen behelst; deze verplaatste dag reisverlof heeft geen waardering en genereert geen routetijd.
- Het bovenstaande geldt niet voor werknemers die afwisselend onder Bijlage 5 en Bijlage 5a worden tewerkgesteld.

Verstoringen en wijzigingen

- 6.5** Periodiek wordt aan iedere werknemer een overzicht gegeven van de door hem actueel verrichte activiteiten.
- 6.6** De opdrachten op werkdagen van een gepubliceerde cyclus kunnen worden gewijzigd. De dan ontstane cyclus zal worden herberekend. Indien de cyclus langer wordt zal het tegoed aan reisverlofdagen worden toegevoegd aan de rekening-courant compensatiesaldo. Hetzelfde is van toepassing bij invallen tijdens reserve thuis en/of reserve luchthaven en/of beschikbaar.
- 6.7** Indien door de vertragingen in de actuele vluchtuitvoering de rusttijd op Schiphol minder wordt dan 9.30 uur plus 10 minuten voor elk uur dat de waardering meer is dan 30 uur, kan het bemanningslid contact opnemen met de afdeling Planning en Indeling, die voor wijziging van de indeling zorg zal dragen.
- 6.8** Wanneer door een verstoring in de vluchtuitvoering een vrije dag vervalft, zal deze op de rekening-courant compensatiesaldo worden bijgeschreven.
- 6.9** a. In geval van verstoring en/of vertraging kan de rusttijd als bedoeld in punt 5.17.(2) worden verminderd tot minimaal 12 uren.
- b. Indien door verstoring en/of vertraging de gepubliceerde dag korte opdracht vrij vervalft, zal de gepubliceerde indeling, inclusief eventuele verzoeken, worden aangepast.

Ziekte

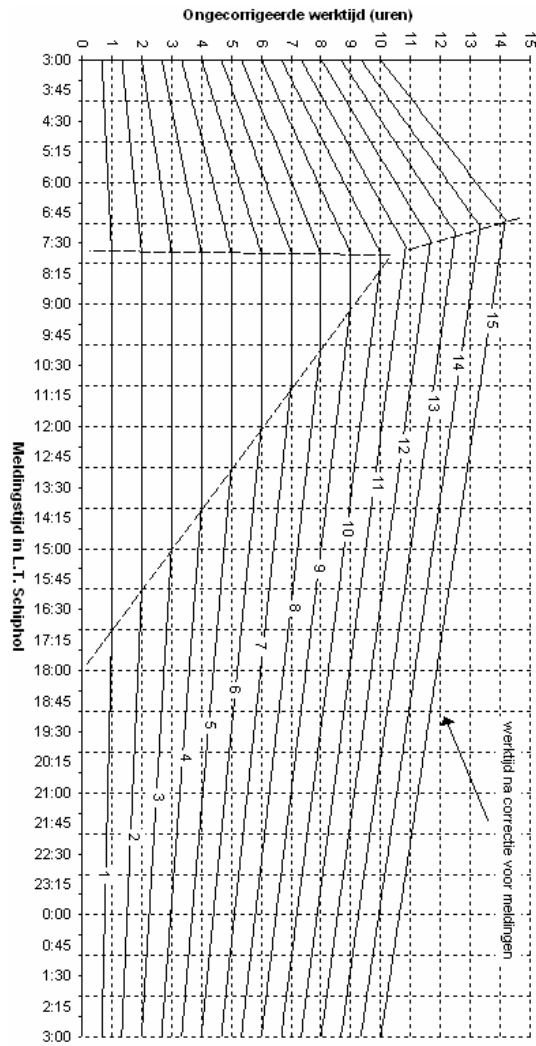
6.10 Bij ziekmelding zal het reisverlof van de gepubliceerde indeling worden gehandhaafd, indien de herstelmelding binnen deze periode plaatsvindt.

Hoofdstuk 7 - Slotbepaling

In overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties kan van deze Bijlage worden afgeweken.

AANHANGSEL A

BIJ BIJLAGE 5A, PUNT 3.1 (GRAFIEK VOOR MELDINGSCORRECTIE)



AANHANGSEL B**BIJ BIJLAGE 5A, PUNT 3.4 (WAARDE-
RINGSTABEL)**

Waardering = $3/16 p^2 + 12$, waarin p = gecorrigeerde werktijd

waardering	gecorrigeerde werktijd
12	0.00
13	2.18
14	3.15
15	4.00
16	4.37
17	5.09
18	5.39
19	6.06
20	6.31
21	6.55
22	7.18
23	7.39
24	8.00
25	8.19
26	8.38
27	8.56
28	9.14
29	9.31
30	9.47
31	10.03
32	10.19
33	10.34
34	10.49
35	11.04
36	11.18
37	11.32
38	11.46
39	12.00
40	12.13
41	12.26
42	12.38
43	12.51
44	13.03
45	13.15
46	13.27
47	13.39
48	13.51
49	14.02
50	14.14
51	14.25
52	14.36
53	14.47
54	14.57
55	15.08
56	15.19
57	15.29
58	15.39
59	15.49
60	16.00

AANHANGSEL C **BIJ BIJLAGE 5A, PUNT 5.6 (CYCLUSTABEL)**

Aantal cyclusdagen	Maximale waardering	Max. aantal route-uren
1		
2		
3	51	44.30
4	69	59.25
5	86	74.15
6	103	89.05
7	120	104.00
8	137	118.50
9	154	133.40
10	171	148.30
11	189	163.25
12	206	178.15
13	223	193.05
14	240	208.00
15	257	222.50

(1) Publicatie indeling

De indeling en eventuele losse opdrachten worden per wekelijks verschijnend formulier bekendgemaakt. Dit formulier bevat tevens een overzicht van de relevante rekeningen-courant.

De indeling heeft betrekking op een periode van twee opeenvolgende kalenderweken. Elke periode van 1 kalenderweek wordt aldus tweemaal gepubliceerd en wordt geacht als volgt van kracht te zijn, inclusief voordien ontvangen wijzigingen:

- op vrijdag om 10.00 uur, 10 dagen vóór het begin van de kalenderweek; deze publicatie wordt beschouwd als eerste publicatie;
- op vrijdag om 10.00 uur, 3 dagen vóór het begin van de kalenderweek; deze publicatie wordt beschouwd als tweede publicatie.

Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer zich van de indeling op de hoogte te stellen.

(2) Indelingsverzoeken**a. Algemeen**

Een indelingsverzoek betreft een bepaalde reis op datum, een verzoek voor maximaal 3 aaneengesloten vrije dagen of een verzoek voor 4 of meer aaneengesloten vrije dagen. Verzoeken voor 4 of meer aaneengesloten vrije dagen kunnen uitsluitend worden ingevuld middels een verzoek voor een bepaalde reis op datum met minimaal 4 dagen reisverlof.

Een indelingsverzoek voor een bepaalde reis op datum kan m.u.v. de purser uitsluitend betrekking hebben op de eigen functie.

In het kader van deze Bijlage wordt de functie van steward(s) onderscheiden in 1-bander en 2-bander.

Verzoeken om buitengewoon verlof, verzoeken in verband met de aanvangsdatum van het zomer-/winterverlof, medische verzoeken (verzoeken met instemming van de bedrijfsarts) en bijzondere verzoeken (verzoeken met instemming van het Sectorhoofd van de betrokken sector) vallen buiten deze regeling.

Onder de in deze Bijlage genoemde peildatum wordt verstaan de 1e werkdag van de week die 5 weken ligt voor de aanvang van de week waarop het verzoek betrekking heeft.

b. Rekening-courant verzoeken

Het saldo aan toegewezen indelingsverzoeken voor een bepaalde reis en/of verzoeken voor 4 of meer aaneengesloten vrije dagen zal 52 weken voortschrijdend op een rekening-courant (VV) worden bijgehouden.

Voor werknemers bijna uitsluitend tewerkgesteld onder Bijlage 5a, wordt een rekening-courant weekendteller (WT) bijgehouden voor de toegewezen verzoeken voor vrij op zaterdag én zondag.

Cabinepersoneel dat nieuw instroomt, promoveert naar een hogere functie of cabinepersoneel dat na non-activiteit, langdurige ziekte of zwangerschap terugkeert, krijgt een saldo op de rekening-courant (VV) dat gelijk is aan het gemiddeld aantal verzoeken per 52 weken in de desbetreffende functie.

Onder langdurig in "langdurige ziekte" wordt verstaan een periode van meer dan 3 maanden.

c. Indienen van verzoeken

Een schriftelijk indelingsverzoek wordt door middel van Plan & Go of een daartoe bestemd formulier binnen 10 weken voor de aanvang van het verzoek ingediend bij de afdeling Planning en Indeling.

d. Toewijzen of afwijzen van verzoeken

Het indelingsverzoek wordt toegewezen indien en voor zover de dienstuitvoering dit toelaat. De volgorde van behandeling van ingediende verzoeken is als volgt:

- verzoeken voor een reis (met of zonder vrije tijdsindicatie) in de rang*;
- verzoeken voor maximaal 3 aaneengesloten vrije dagen;
- verzoeken voor 4 of meer aaneengesloten vrije dagen;
- verzoeken voor een reis "onder de rang".

* *voor de toepassing van dit punt worden de verzoeken voor reizen "onder de rang" van Pusers gepeild nadat alle AP's zijn gepeild (tot een maximum van 1 per persoon per jaar).*

Toewijzing van vóór de peildatum ingediende verzoeken geschiedt in volgorde van het laagste saldo op de rekening-courant van het betreffende soort verzoek (reizen op datum c.q. vrije tijd). Bij een gelijk aantal toegewezen verzoeken geschiedt de toewijzing op basis van de plaats op de betreffende volgordelijst.

Medische verzoeken en bijzondere verzoeken hebben prioriteit ten opzichte van alle andere verzoeken.

Verzoeken van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in art. 5.3.(2), worden in behandeling genomen na alle andere verzoeken.

Een toegewezen verzoek kan door de werknemer niet meer worden geannuleerd.

e. Kerst- en Oud & Nieuwverzoek

Het "kerst- en oud & nieuwverzoek" is een schriftelijk indelingsverzoek dat betrekking heeft op:

- Kerst (24 december vanaf 18:00 uur t/m 26 december tot 24:00 uur LT Amsterdam) en/of
-
- "Oud en Nieuw" (31 december 15.00 uur t/m 1 januari 15.00 uur LT Amsterdam).

Uitgangspunt is dat indien het ene jaar op één of meer van de twee genoemde data wordt gewerkt, het daaropvolgende jaar op dezelfde datum niet zal worden gewerkt en vice versa. Ziekte op één of meer van de twee genoemde data wordt in het kader van deze regeling beschouwd als niet-gewerkt. Reserve en beschikbaar worden in het kader van deze regeling beschouwd als gewerkt.

Het kerstverzoek zal worden toegewezen op basis van de plaats op de betreffende volgordelijst en zal niet worden geregistreerd op de rekening-courant VV.

(1) Funcities en functie-inhouda. Funcities

In volgorde van hoog naar laag worden de volgende funcities onderscheiden:

1. Senior Purser
2. Purser
3. Steward(ess)

Per 1 oktober 2004 is de functie van Assistent Purser komen te vervallen. Met dien verstande dat in het kader van een overgangsregeling voor een beperkte groep de functietitel als zodanig is behouden.

b. Functie-inhoud

Tijdens de dienstuitvoering gelden voor de onderscheiden funcities – onverminderd de autoriteit van de gezagvoerder – de volgende hoofdtaken:

1. De Senior Purser heeft de overall leiding over en verantwoordelijkheid voor de vluchtuitvoering in de cabine. Hij draagt zorg voor de naleving van de vliegveiligheidsvoorschriften geldend voor het cabinepersoneel en de service aan passagiers conform KLM-richtlijnen.
2. *(geldig tot 28 oktober 2007)* De Purser kan tewerkgesteld worden als eerste en als tweede leidinggevende.

In geval van tewerkstelling als eerst leidinggevende heeft de werknemer de overall leiding over en verantwoordelijkheid voor de vluchtuitvoering in de cabine. Hij draagt zorg voor de naleving van de vliegveiligheidsvoorschriften geldend voor het cabinepersoneel en de service aan passagiers conform KLM-richtlijnen. In geval van tewerkstelling als tweede leidinggevende vindt dit plaats in de sterkte in de M-class en heeft de werknemer van de Senior Purser afgeleide dan wel gedelegeerde taken. Daarenboven is hij specifiek verantwoordelijk voor de services aan de passagiers in het eigen werkgebied.

(geldig m.i.v. 28 oktober 2007) De Purser kan tewerkgesteld worden als eerste en als tweede leidinggevende.

In geval van tewerkstelling als eerst leidinggevende heeft de werknemer de overall leiding over en verantwoordelijkheid voor de vluchtuitvoering in de cabine. Hij draagt zorg voor de naleving van de vliegveiligheidsvoorschriften geldend voor het cabinepersoneel en de service aan passagiers conform KLM-richtlijnen. In geval van tewerkstelling als tweede leidinggevende vindt dit plaats in de sterkte in de M-class. Met uitzondering van vluchten op de B-747 combi en de A330 waarop conform Bijlage 5 artikel 4.4 en 4.10 recht op rust bestaat. Bij deze vluchten vindt de tewerkstelling plaats boven de sterkte. De werknemer heeft, als tweede leidinggevende, van de Senior Purser afgeleide dan wel gedelegeerde taken. Daarenboven is hij specifiek verantwoordelijk voor de service aan de passagiers in het eigen werkgebied.

Indien één van de stretches van de cyclus valt in de limieten genoemd in Bijlage 5 punt 4.4 en 4.10 zal de gehele reis worden uitgevoerd met de Purser boven de sterkte.

3. In geval van tewerkstelling als steward(ess) draagt de werknemer – onder leiding van de (Senior) Purser – zorg voor de naleving van de vliegveiligheidsvoorschriften geldend voor het cabinepersoneel en de service aan passagiers conform KLM-richtlijnen.

De werknemer die in het kader van de overgangsregeling als Assistent Purser tewerkgesteld is gebleven wordt niet als eerste leidinggevende tewerkgesteld.

De functiebeschrijvingen van de onderscheiden functies zijn opgenomen in de Cabin Inflight Guide welke gepubliceerd is op MyKLM.org.

(2) **Tewerkstelling**

a. Algemeen

In overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties wordt bepaald op welke vliegtuigtypen de werknemers in de onderscheiden functies kunnen worden tewerkgesteld, waarbij een redelijke combinatie van vliegtuigtypen wordt nagestreefd.

De tewerkstelling kan onder meer wijzigen bij in gebruikneming van nieuwe vliegtuigtypen en bij verandering van de aard van de dienstverlening aan boord.

b. Typebevoegdheid

Tewerkstelling op een bepaald vliegtuigtype is slechts mogelijk, indien de werknemer voor het betreffende vliegtuigtype een z.g. typebevoegdheid heeft. Het maximum aantal typebevoegdheden per functie, zoals genoemd in punt 1, bedraagt drie.

(T/m 31 maart 2009) “Werknemers met een productiepercentage van 80% of meer kunnen, op basis van vrijwilligheid, opteren voor een vierde type, naast de drie types waarvoor zij current zijn. Hiertoe zal KLM jaarlijks een uitvraag doen. Toewijzing geschiedt op basis van de plaats op de betreffende volgorde lijst.

De KLM kan voor bepaalde (groepen) werknemers al of niet tijdelijk het aantal typebevoegdheden beperken, indien dit om kwalitatieve, productietechnische of sociale redenen noodzakelijk is.

c. Per vliegtuigtype (m.i.v. 1 oktober 2004)

Met inachtneming van de punten 1a, 2b en 2d t/m 2f en als uitvloeisel van punt 2a zullen op vluchten die het vervoer van passagiers ten doel hebben, als volgt senior pursers en/of pursers worden ingedeeld:

1. een senior purser op vluchten met de B-747, B-767, MD-11, B-777 en A330;
2. een purser met tewerkstelling als eerste leidinggevende op vluchten met de B-737;
3. een purser op vluchten met tewerkstelling als tweede leidinggevende op vluchten met de B-747, B-767, MD-11, B-777 en A330;

De werknemer die in het kader van de overgangsregeling als Assistent Purser tewerkgesteld is gebleven heeft een tewerkstelling op de B-747, MD-11 en B-767/(A330).

d. Tijdelijke tewerkstelling in een hogere functie “en route”

Indien door ziekte of verstoring in de vluchtuitvoering “en route” een cabinebemanning incompleet raakt, kan de werknemer tijdelijk in een naast hogere functie worden tewerkgesteld, e.e.a. met inachtneming van punt 2b. Deze tewerkstelling zal niet lan-

ger duren dan strikt noodzakelijk is.

Voor de toepassing van dit artikel geldt in dit uitzonderlijke geval dat voor de assistent-purser als “naast hogere functie” de functie van senior purser.

- e. Tijdelijke tewerkstelling in een andere functie door onvoorziene omstandigheden e.d..
1. Indien de werkelijke behoefte afwijkt van de geplande behoefte door onvoorziene omstandigheden, door een onverwacht hoog ziektepercentage of door perioden van bezwarende weersomstandigheden (mist, e.d.), kan de werknemer tijdelijk worden tewerkgesteld in de naast hogere of naast lagere functie, e.e.a. met inachtneming van punt 2b.
 2. In afwachting van de voorziening in een vacature voor een bepaalde functie kan een werknemer in de naast lagere functie, tijdelijk in bedoelde functie worden tewerkgesteld.

Voor de toepassing van dit artikel geldt in dit uitzonderlijke geval dat voor de assistent-purser als “naast hogere functie” de functie van senior purser.

- f. Tijdelijke tewerkstelling in een lagere functie in geval van overschotten

In geval van een incidenteel of tijdelijk overschot kunnen Senior Parsers en Parsers met inachtneming van punt 2b als volgt worden tewerkgesteld in een lagere functie:

Senior Purser	Purser 1 ^e leidinggevende B-737 (o.b.v. vrijwilligheid)
	Purser 2 ^e leidinggevende (boven de sterkte) B-747 all pax B-767/B-777/A330/MD11 *
Purser	Steward(ess) C-class op bevoegde types *

*Hiervoor komen in aanmerking degenen die voorkomen op de onderste helft van de betreffende volgordelijst, zoals bedoeld in punt 3b, alsmede degenen die nog niet op bedoelde gepubliceerde volgordelijst zijn vermeld.

Voor de AP geldt een tewerkstelling in de naastlagere functie in de C-class. Tenzij deze werknemer voor de overgangsmaatregel niet tot de onderste helft van de volgordelijst behoorde.

- g. Tijdelijke tewerkstelling in een hogere functie ter voorbereiding op promotie

Ter voorbereiding op promotie naar een hogere functie kan de werknemer als onderdeel van de opleidingsperiode tijdelijk in deze hogere functie worden tewerkgesteld, e.e.a. met inachtneming van punt 2b.

De opleidingsperiode vindt plaats in een 100% tewerkstelling, met dien verstande dat de gehele opleidingsperiode niet langer zal duren dan strikt noodzakelijk.

- h. Tijdelijke tewerkstelling in een hogere of lagere functie, zoals beschreven in de punten 2d t/m 2g heeft geen consequenties voor de voor betrokkenen geldende arbeidsvoorwaarden, tenzij Bijlage 2a punt 3 resp. Bijlage 2b punt 3 van toepassing is.

(3) Volgordelijst

- a. Opbouw volgordelijst

Per functie wordt een volgordelijst bijgehouden, en wel op de volgende wijze.

1. Op de datum van aanstelling tot lid van het cabinepersoneel wordt de werknemer onderaan op de volgordelijst van de betreffende functie geplaatst. Bij gelijke aanstellingsdatum en/of ervaringsdatum wordt de volgorde bepaald door de ge-

boortedatum.

Bij gelijke geboortedatum tenslotte wordt de alfabetische lexicografische volgorde aangehouden. Voor gehuwde vrouwelijke werknemers geldt hierbij de meisjesnaam.

2. Op de promotiedatum (d.i. de datum waarop de werknemer in een hogere functie wordt benoemd) wordt de werknemer onderaan op de volgordelijst van de hogere functie geplaatst.

Bij gelijke promotiedatum wordt de volgorde bepaald door de volgorde op de volgordelijst van de oude (lagere) functie.

Bovenbedoelde promotiedatum behoeft dus niet gelijk te zijn aan de datum waarop het salaris behorende bij de hogere functie wordt toegekend.

3. Op de datum van terugplaatsing naar een lagere functie, anders dan op eigen verzoek, wordt de werknemer bovenaan op de volgordelijst van de lagere functie geplaatst.

Indien de terugplaatsing op eigen verzoek geschiedt, herkrijgt de werknemer de plaats op de volgordelijst van de lagere functie, die hij zou hebben gehad als hij niet was gepromoveerd.

4. De werknemer wordt van de betreffende volgordelijst afgevoerd op de datum van overplaatsing naar een andere functie, van toekenning van een volledig invaliditeitspensioen vanwege het Pensioenfonds, van beëindiging van de dienstbetrekking, e.d.

5. In geval van reïntegratie wegens arbeidsongeschiktheid is Bijlage 7A punt 3 van toepassing.

b. Publicatie volgordelijst

1. De volgordelijsten worden zo spoedig mogelijk na 1 augustus van elk jaar gepubliceerd, met dien verstande dat de volgordelijst van stewards/stewardessen ter inzage zal worden gelegd op een te publiceren plaats.

2. De volgordelijsten geven de situatie weer per ultimo juli in het betreffende kalenderjaar.

Daarop worden vermeld de volgordenummers en de namen, alsmede eenmalig die gegevens die noodzakelijk zijn om wijzigingen in de volgordelijsten op hun juistheid te kunnen controleren.

3. Binnen 2 maanden na publicatie van de volgordelijst kan de werknemer bij het Sectorhoofd van de betrokken sector schriftelijk bezwaar maken tegen wijzigingen in de volgorde die ten opzichte van de voorgaande publicatie in de volgordelijst zijn aangebracht.

Over een dergelijk bezwaar wordt zo spoedig mogelijk in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties een beslissing genomen; deze beslissing is bindend en wordt schriftelijk aan betrokkene(n) medegedeeld.

Na een beslissing over eventuele bezwaren zijn de volgordelijsten bindend.

(4) Omvang bestand en vacatures

Het benodigde aantal werknemers in elke functie wordt periodiek door de KLM vastgesteld door middel van een zo nauwkeurig mogelijke planning. De KLM bepaalt de hieruit voortvloeiende vacatures en het tijdstip waarop deze moeten worden vervuld. Afhankelijk van de productiebehoefte publiceert de KLM tijdig het aantal verwachte Purser en Senior Purser vacatures en hoeveel kandidaten voor selectie zullen worden uitgenodigd. Waarna de werk-

nemer die voldoet aan de functie-eisen, schriftelijk kan solliciteren. Uitnodiging voor selectie vindt plaats op basis van de plaats op de volgorde lijst van de huidige functie van boven naar beneden.

Bij de vervulling van vacatures zullen reeds in dienst zijnde werknemers voorrang genieten boven anderen.

(5) Geschiktheidseisen voor de onderscheiden functies

De geschiktheid voor een bepaalde functie wordt door de KLM vastgesteld op grond van de door de KLM voor de functie gestelde eisen. Deze eisen liggen enerzijds op het gebied van opleiding, kennis en ervaring en anderzijds op het gebied van eigenschappen en vaardigheden.

Voor de bepaling van de geschiktheid van de werknemer voor zijn functie alsmede voor hogere functies is beoordeling een belangrijk hulpmiddel.

(6) Promotie

a. Algemeen

Uitgaande van de verantwoordelijkheid van het individu voor de eigen loopbaan geschiedt deelname aan een promotieprocedure op basis van eigen initiatief (sollicitatie). Daarnaast heeft KLM de verplichting de werknemer zodanig te faciliteren en begeleiden dat deze aan de gestelde promotie-eisen kan voldoen.

b. Promotie-eisen

Promotie van een werknemer is afhankelijk van

1. de aanwezigheid van een vacature in de hogere functie,
2. de sollicitatie van de werknemer op de vacature,
3. de plaats van de werknemer op de volgorde lijst,
4. de geschiktheid van de werknemer voor de hogere functie, zoals aangegeven in punt 6c,
5. het - na ingevolge punt 6c vastgestelde geschiktheid - met gunstig gevolg voltooiën van de opleiding voor de hogere functie,
6. beschikbaarheid voor de vervulling van de hogere functie, e.e.a. met inachtneming van punt 6e.

c. Geschiktheid voor de hogere functie

De geschiktheid van de werknemer voor de hogere functie, zoals bedoeld in punt 5, wordt - behoudens in spoedeisende gevallen - uiterlijk 1 maand vóór de voorgenomen aanvangsdatum van de promotie cursus door de Unitmanager van de betrokken sector vastgesteld, waarbij onderstaande procedure wordt gevolgd.

1. Op basis van het aantal werknemers dat gesolliciteerd heeft en met inachtneming van punt 6f bepaalt de KLM eerst welke werknemers uiterlijk op de peildatum (d.i. 105 dagen vóór de voorgenomen aanvangsdatum van de promotie cursus) voldoen aan de functie-eisen en gezien hun plaats op de volgorde lijst in aanmerking komen voor deelname aan de betreffende promotieprocedure. De functie-eisen zijn als volgt:
 - Kennis en ervaring: tewerkstelling gedurende ten minste 36 maanden in de functie van steward(ess) resp. 6 maanden in de functie van Purser
 - Eigenschappen en vaardigheden: positief MPI

- Opleiding: verplichte modules en de gestelde taleneis (positief KLM-examen resp. positieve beoordeling Engels en positief KLM-examen in een andere promotietaal).

Indien op de peildatum onvoldoende kandidaten aanwezig zijn zal een oproep tot solliciteren plaatsvinden, waarbij de nieuwe kandidaten zullen worden toegevoegd aan de reeds aanwezige kandidaten.

2. Teneinde zo objectief mogelijk te kunnen afwegen of de betrokken werknemers voldoen aan de functie-eisen op het gebied van eigenschappen en vaardigheden, kan, indien naar het oordeel van de KLM hiertoe aanleiding is, worden voorzien in
 - gerichte beoordelingen door of onder verantwoordelijkheid van de pursers op de betreffende vluchten dan wel door beoordelingspursers;
 - begeleiding door een beoordelingspurser of een daartoe aangewezen purser;
 - een gericht psychologisch onderzoek.

N.B.: Een psychologisch onderzoek wordt uitsluitend als objectief hulpmiddel gebruikt.

Indien bij de KLM of bij de betrokken werknemer in redelijkheid twijfel bestaat omtrent de resultaten van het psychologische onderzoek, kan in onderling overleg tussen de KLM en de betrokkene worden besloten tot een tweede psychologisch onderzoek, eventueel bij een ander onderzoeksbureau.

Het resultaat van het psychologisch onderzoek heeft een geldigheidsduur van 2 jaar. Het MPI heeft een geldigheidsduur van 5 jaar.

3. Indien de werknemer voldoet aan de gestelde functie-eisen geldt voorts:
 - a. bij promotie naar de functie van purser het volgende: een gericht selectie onderzoek en een met de kandidaat besproken Selectie Informatie Map (SIM) De benoemingscommissie beslist omtrent de geschiktheid, waarbij het SIM alleen bij twijfel een rol kan spelen in de oordeelsvorming.

De benoemingscommissie bestaat uit een Sectorhoofd, een (dedicated) Unitmanager en twee P&O-managers, waarvan één heeft deelgenomen aan de sollicitatiegesprekken.

- In geval van een negatieve beslissing zal een gesprek plaatsvinden met betrokkene en zijn Unitmanager.
Indien bij betrokkene, naar het oordeel van de KLM, geen potentieel aanwezig wordt geacht, kan op verzoek van de werknemer tevens diens toekomstperspectief worden besproken.
Indien bij betrokkene, naar het oordeel van de KLM, potentieel aanwezig wordt geacht, zal op verzoek van betrokkene daarbij tevens worden aangegeven op welke wijze betrokkene zich eventueel alsnog voor de hogere functie kan bekwamen. Op verzoek van betrokkene zal de KLM hieraan in redelijkheid actief haar medewerking verlenen, rekening houdend met de individuele wensen en mogelijkheden van betrokkene.
- Indien betrokkene zich op grond van de ten aanzien van hem gevolgde procedure en/of zwaarwichtige redenen niet kan verenigen met de genomen beslissing volgt, op diens verzoek, een gesprek met de P&O manager en het Hoofd Cabin Crew Management (z.g. bezwaarprocedure), waarna laatstgenoemde de beslissing bekrachtigt of herziet. Deze

beslissing wordt schriftelijk, met redenen omkleed, bevestigd.

- b. bij promotie naar de functie van senior purser het volgende:
een sollicitatiegesprek en een met de kandidaat besproken Selectie Informatie Map (SIM)

Deze selecteurs vormen zich, op basis van een sollicitatiegesprek, een oordeel omtrent de geschiktheid van betrokkene voor de hogere functie en brengen dienaangaande advies uit aan de benoemingscommissie.

Indien het advies twijfel uitdrukt, vindt er een tweede sollicitatiegesprek plaats met twee andere selecteurs die een definitief advies uitbrengen.

De benoemingscommissie beslist omtrent de geschiktheid, waarbij het SIM alleen bij twijfel een rol kan spelen in de oordeelsvorming.

De benoemingscommissie bestaat uit een Sectorhoofd, een (dedicated) Unit-manager en twee P&O-managers, waarvan één heeft deelgenomen aan de sollicitatiegesprekken.

Indien het advies negatief luidt en betrokkene zich op grond van de ten aanzien van hem gevolgde procedure en/of zwaarwichtige redenen niet kan verenigen met de beslissing volgt, op diens verzoek een gesprek met de P&O manager en het Hoofd Cabin Crew Management (z.g. bezwaarprocedure), waarna laatstgenoemde de beslissing bekrachtigt of herziet. Deze beslissing wordt schriftelijk, met redenen omkleed, bevestigd.

- d. Beschikbaarheid voor de opleiding voor de hogere functie

Indien een werknemer, die op basis van punt 6b.1 t/m 5 in beginsel voor promotie in aanmerking komt, niet beschikbaar is voor de opleiding voor de hogere functie als gevolg van arbeidsongeschiktheid, non-activiteit, uitzending, detachering, stationering, vakantie, ouderschapsverlof e.d., zal hij voor de opleiding worden overgeslagen ten gunste van de eerstvolgende in aanmerking komende werknemer.

- e. Beschikbaarheid voor de vervulling van de hogere functie

Indien een werknemer, die op basis van punt 6b.1 t/m 5 in beginsel voor promotie in aanmerking komt, niet in staat is de hogere functie volledig uit te oefenen op de voorgenomen benoemingsdatum, zal de betrokken werknemer voor de promotie worden overgeslagen ten gunste van de eerstvolgende in aanmerking komende werknemer.

Het niet volledig kunnen uitoefenen van de hogere functie kan onder meer het gevolg zijn van arbeidsongeschiktheid, non-activiteit, uitzending, detachering, ouderschapsverlof e.d., uitgezonderd vakantie en met inachtneming van het Aanhangsel bij Bijlage 12 (punt 5).

- f. "Harde koppeling"

De werknemer, die op basis van punt 6b.1 t/m 4 in beginsel voor promotie in aanmerking komt, maar die als gevolg van omstandigheden buiten hem zelf gelegen niet op de beoogde promotie cursus wordt geplaatst, zal op de eerstvolgende promotie cursus voor de betreffende functie worden geplaatst met inachtneming van de regeling in het Aanhangsel bij deze Bijlage.

Gezien de consequenties van het niet beschikbaar zijn voor de opleiding resp. voor de vervulling van de hogere functie, zoals bedoeld in de punten 6d resp. 6e, zal de KLM de werknemer zo mogelijk tijdig hieromtrent informeren teneinde

hem in de gelegenheid te stellen e.e.a. af te wegen; aan deze informatie kan de werknemer geen aanspraken ontlenen. T.a.v. het toekennen van verlof geldt het Aanhangsel bij Bijlage 3 (punt 11).

(7) Beroep

De werknemer die zich niet kan verenigen met een op grond van deze Bijlage t.a.v. hem genomen beslissing, kan zo mogelijk binnen 10 dagen nadat genoemde beslissing schriftelijk te zijner kennis is gekomen, herziening verzoeken aan Hoofd Inflight Services. Deze zal zo mogelijk binnen 10 dagen in hoogste instantie een beslissing nemen welke de werknemer schriftelijk wordt meegedeeld.

Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de door Hoofd Inflight Services genomen beslissing, kan hij zich tot de werknemersorganisaties wenden die desgewenst de kwestie in het overleg aanhangig kan maken.

(8) Slotbepaling

In overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties kan van deze Bijlage worden afgeweken en kan worden beslist in gevallen waarin deze Bijlage niet voorziet.

AANHANGSELBIJ BIJLAGE 6, PUNT (6)F (REGELING “HAR-
DE KOPPELING”)

(1) De werknemer wordt op een wachtlijst voor de betreffende functie geplaatst. Plaatsing op de wachtlijst is alleen van toepassing indien en voor zover er sprake is van omstandigheden die buiten de werknemer zijn gelegen. Hiervan is in ieder geval sprake bij:

- annulering van de beoogde promotie cursus door de KLM;
- plaatsing als reservekandidaat voor de beoogde promotie cursus.

Voorts kan ter beoordeling van de KLM hiervan sprake zijn indien de werknemer de beoogde promotie cursus niet of niet geheel kan doorlopen c.q. afronden als gevolg van arbeidsongeschiktheid en/of zwangerschap.

(2) Per functie wordt een wachtlijst bijgehouden. Plaatsing op de wachtlijst geschiedt op basis van senioriteit. Plaatsing voor een eerstvolgende promotie cursus geschiedt op basis van de volgorde van de wachtlijst-kandidaten.

(3) a. Indien plaatsing van de werknemer op een wachtlijst het gevolg is van annulering of reservestelling en de plaatsing langer dan twee jaar heeft geduurd, wordt, alvorens alsnog op een promotie cursus te worden geplaatst, zijn geschiktheid opnieuw bezien.

Het betreft hier een marginale toetsing in een gesprek tussen de werknemer en bedrijfsleiding met het doel te bezien of er al dan niet sprake is van sinds de selectie ontstane feiten en/of omstandigheden, die een ander licht op de geschiktheid werpen.

b. Indien de plaatsing van de werknemer op een wachtlijst het gevolg is van arbeidsongeschiktheid, dient hij aan het einde van het eerste ziektejaar weer geheel geïntegreerd te zijn in zijn eigen functie. Is dit niet het geval, dan wordt hij op dat moment van de betreffende wachtlijst afgevoerd.

c. Indien de plaatsing van de werknemer op een wachtlijst het gevolg is van zwangerschap, wordt ervan uitgegaan dat zij na afloop van het wettelijk bevallingsverlof weer beschikbaar is voor deelname aan een promotie cursus voor de betreffende functie.

d. Indien plaatsing voor een promotie cursus mogelijk is, maar de werknemer daaraan niet wenst deel te nemen, zal hij van de wachtlijst worden afgevoerd. Gezien de consequenties hiervan zal de KLM de werknemer zo tijdig mogelijk hieromtrent informeren, teneinde hem de gelegenheid te geven tot een afgewogen besluit te komen.

Voor elke wachtlijst geldt dat zij niet meer dan 10 personen kan bevatten. In situaties waarin deze Bijlage niet voorziet is art. 2.4 van toepassing.

(1) Normen t.a.v. het uiterlijk

Indien de werknemer naar het oordeel van de KLM niet meer voldoet aan de representatieve normen t.a.v. het uiterlijk, zoals deze uit hoofde van commerciële overwegingen voor een functie bij het cabinepersoneel noodzakelijk zijn, kan de KLM betrokkene overplaatsen naar een passende functie bij het grondpersoneel, waarbij de bij die functie behorende arbeidsvoorwaarden van toepassing worden.

Het bovenstaande laat onverlet de mogelijkheid tot één van de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijzen van beëindiging van de dienstbetrekking.

(2) Bekwaamheidseisen

De KLM zal de werknemer, die naar het oordeel van de KLM niet voldoet aan de bekwaamheidseisen voor zijn functie, trachten, indien zij dit wenselijk en nuttig oordeelt, door begeleiding, tijdelijke plaatsing in een lagere functie of in een andere tewerkstelling en/of eventueel cursussen weer op het juiste peil te brengen, alvorens over te gaan tot één van de volgende maatregelen:

- a. terugplaatsing in een lagere functie of plaatsing in een andere tewerkstelling;
- b. overplaatsing naar een passende functie bij het grondpersoneel, waarbij de bij die functie behorende arbeidsvoorwaarden van toepassing worden.

Het bovenstaande laat onverlet de mogelijkheid tot één van de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijzen van beëindiging van de dienstbetrekking.

(3) Beroep

Indien de werknemer niet akkoord gaat met een in punt 1 of 2 bedoelde maatregel, kan hij hiertegen binnen 5 dagen na kennisneming schriftelijk beroep aantekenen bij Hoofd Inflight Services.

In dit geval wordt de uitvoering van de maatregel opgeschort.

(4) Beroepscommissie

- a. Hoofd Inflight Services zal alsdan zorg dragen dat een beroepscommissie op korte termijn bijeenkomt.
Deze commissie zal bestaan uit Hoofd Inflight Services, die als voorzitter fungeert, een door de werknemer aan te wijzen ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van de werknemersorganisaties en Hoofd Personeel & Organisatie Inflight Services.
- b. De beroepscommissie krijgt inzage van alle op de zaak betrekking hebbende stukken; zij hoort de werknemer, degene die de maatregel heeft getroffen en wie zij verder dienstig oordeelt.
De werknemer kan zich door een raadsman naar zijn eigen keuze, die een ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van de werknemersorganisaties moet zijn, doen bijstaan.
- c. De beroepscommissie heeft de bevoegdheid een maatregel te bevestigen, te vernietigen of te wijzigen.

- d. De beroepscommissie oordeelt als goede mannen naar billijkheid en besluit bij meerderheid van stemmen.
De uitspraak wordt gemotiveerd en schriftelijk medegedeeld aan de werknemer en de KLM.

Deze schriftelijke mededeling zal de werknemer zo mogelijk worden overhandigd en niet worden toegezonden.

Met inachtneming van art. 10.8, art. 12.1.(2)c, de ZW en de WAO resp. de WIA gelden bij arbeidsongeschiktheid onderstaande voorzieningen. Al hetgeen in dit kader door de KLM wordt toegezegd zal het karakter dragen van een suppletie op uitkeringen, waarop de werknemer ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet aanspraak kan maken.

(1) Arbeitsongeschiktheid gedurende 52 weken of korter

- a. Met ingang van de eerste dag der arbeidsongeschiktheid doch niet langer dan 52 weken (berekend volgens de normen van het BW) ontvangt de werknemer een ziekengeld, dat zodanig wordt vastgesteld dat zijn salaris voor 100% wordt doorbetaald als ware de arbeidsongeschiktheid niet ingetreden.
Gedurende de gehele periode blijft art. 10.10 van kracht.
- b. Onder salaris in de zin van dit punt wordt verstaan het salaris dat voor de werknemer zou hebben gegolden, indien hij zijn laatstvervulde functie had kunnen verrichten.

(2) Arbeitsongeschiktheid langer dan 52 weken (eerste arbeidsongeschiktheidsdatum op of ná 1-7-2005)

- a. Indien de werknemer na afloop van de in punt (1)a bedoelde periode nog volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt hij nog gedurende 1 jaar een ziekengeld, dat inclusief eventuele uitkeringen waarop hij aanspraak kan maken ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet en/of ingevolge het lidmaatschap van het Pensioenfonds, 70% van het laatst vastgestelde salaris (inclusief vakantietoelage, eindejaarsuitkering en/of het collectieve deel van het variabele inkomen resp. de variabele uitkering) bedraagt.
- b. Indien de werknemer na afloop van de in punt (1) a bedoelde periode gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, ontvangt hij het salaris behorende bij zijn arbeidsduur en de functiegroep van de functie waarin hij is geplaatst. In geval van een lagere functiegroep is Bijlagen 2A en 2B lid 4 niet van toepassing. Over het arbeidsongeschikte deel (t.w. het verschil met het laatst vastgestelde salaris) ontvangt de werknemer een ziekengeld als bedoeld in punt (2) a.
- c. Indien de werknemer voldoet aan de daartoe vastgestelde criteria, komt hij in aanmerking voor een aanvulling op het ziekengeld als bedoeld in de punten a en b tot 90% van het laatst vastgestelde salaris voorzover dit de loongrens niet te boven gaat, en tot 80% van het bedrag waarmee het laatst vastgestelde salaris de loongrens overschrijdt.
Ook de volledig arbeidsongeschikte werknemer die zich actief (zichtbaar en aantoonbaar) opstelt en werkt aan zijn reïntegratie, maar om fysieke redenen nog niet in staat is om zijn werkzaamheden te hervatten, komt in aanmerking voor deze verhoogde aanvulling.
- d. Het laatst vastgestelde salaris wordt vermeerderd met de salarisverhogingen, die de KLM aan het cabinepersoneel toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat deze een algemeen karakter dragen.
- e. In het kader van de artt. 10.2 en 10.12 wordt de periode als bedoeld in punt (2)a en b, aangemerkt als actieve dienst.

(3) **Arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken (eerste arbeidsongeschiktheidsdatum vóór 1-7-2005)**

1. Gehele arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken

- a. Indien de werknemer na afloop van de in punt 1a bedoelde periode nog voor 80% of meer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij nog over maximaal 12 maanden ziekgeld, dat 90% van het laatst vastgestelde salaris bedraagt, voor zover dit de uitkeringsloongrens van de WAO niet te boven gaat, vermeerderd met 80% van het bedrag waarmee het laatst vastgestelde salaris deze loongrens overschrijdt.
- b. Het laatst vastgestelde salaris in de zin van dit punt bestaat uit het salaris, dat de werknemer laatstelijk genoot, vermeerderd met de salarisverhogingen, die de KLM aan het cabinepersoneel toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat deze een algemeen karakter dragen.
- c. In het kader van de artt. 10.2 en 10.12/10.12a wordt de periode, bedoeld in punt 2.1a, aangemerkt als actieve dienst.

2. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken

- a. Indien de werknemer na afloop van de in punt 1a bedoelde periode voor minder dan 80% arbeidsongeschikt is, wordt het salaris bij (her)plaatsing, met inachtneming van art. 5.6, vastgesteld conform de functie en het feitelijke tewerkstellingspercentage.
- b. Gedurende maximaal 6 maanden ontvangt de werknemer die 15% of meer arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO en die, ofwel herplaatst is conform punt 2.2a respectievelijk aan zijn bemiddeling zijn volledige medewerking verleent, aanvullend ziekgeld tot 90% van het salaris aan het einde van de in punt 1a bedoelde periode, inclusief vakantietoeslag (art. 10.2) en eindejaarsuitkering (art. 10.12/10.12a). In geval van herplaatsing geldt dat betrokkene werkzaamheden dient te verrichten die conform het tewerkstellingspercentage alsmede het salaris nagenoeg overeenstemmen met de werkzaamheden waartoe hij bij de schatting van zijn arbeidsongeschiktheid in staat werd bevonden.
- c. Het in punt 2.2b bedoelde salaris wordt slechts vermeerderd met de salarisverhogingen, die de KLM aan het cabinepersoneel toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat deze een algemeen karakter dragen.
- d. In geval dat de som van de diensttijd en leeftijd van de herplaatste werknemer - gemeten op de eerste ziektedag - groter is dan 55 en de werknemer nog voor 35% of meer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij, na de in punt 2.2b bedoelde periode, een aanvullende uitkering tot 90% van een garantiegrondslag, mits betrokkene werkzaamheden verricht waartoe hij geschikt wordt bevonden.

Met garantiegrondslag wordt bedoeld 1/12 van het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering op de eerste ziektedag, minus de pensioenpremie.

- e. In het kader van de artt. 10.2 en 10.12/10.12a wordt de periode, bedoeld in de punten 2.2b en c, aangemerkt als actieve dienst.
- f. Punt 2.2 geldt voor werknemers, als zodanig in dienst op 31 december 1976 (uitgezonderd stewards/stewardessen). Voor de overige werknemers geldt m.i.v. 1-7-2000 in plaats hiervan Bijlage 7a.

(4) **Arbeidsongeschiktheid langer dan 104 weken (eerste arbeidsongeschiktheidsdatum op of ná 1-1-2004)**

a. Algemeen

In het derde ziektejaar ontvangt de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer 100% salaris over het arbeidsgeschikte deel op basis van de loonwaarde behorende bij de voor hem geldende arbeidsduur en de functie waarin hij feitelijk werkzaam is. In geval van een lagere functiegroep is de demotieregeling (Bijlage 2A en Bijlage 2B) niet van toepassing. Over het arbeidsongeschikte deel, te weten het verschil tussen het oude en nieuwe salaris resp. de restverdiencapaciteit in de fictieve vervolgfase, ontvangt de werknemer een aanvulling, waarbij de betaling naar rato wordt afgeleid van de betaling bij volledige arbeidsongeschiktheid.

Om in aanmerking te komen voor de aanvullingen conform de punten b en c, dient de werknemer mee te werken aan de reïntegratie en het vaststellen van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage resp. aanvragen van een WIA-uitkering (IVA of WGA).

De bepalingen m.b.t. de WIA zijn verder uitgewerkt in het Protocol Uitwerking Wet en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) inclusief de bijlage d.d. 15-12-2006 (AMS/GG.07.110). De betaling bij duurzaam volledige arbeidsongeschiktheid (80 - 100%) alsmede de betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%) en niet duurzaam volledige arbeidsongeschiktheid (80 - 100%) gedurende de vervolgfase alsmede de bepalingen omtrent de loonderving en (tot 2010) de eventueel van toepassing zijnde vangnetten m.b.t. de restverdiencapaciteit, zijn in dit Protocol vastgelegd.”

b. Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35 - 80%) en niet duurzaam volledige arbeidsongeschiktheid (80 - 100%)

Gedurende de voor hem geldende loongerelateerde periode, ontvangt de werknemer met een WGA-uitkering, een aanvulling van 15% over de loonderving die volgens de WGA in aanmerking wordt genomen; daarnaast ontvangt de werknemer een aanvulling van 80% op de loonderving boven de loongrens.

c. Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (< 35%)

(1) ‘Fictieve’ loongerelateerde periode

Gedurende de voor hem geldende ‘fictieve’ loongerelateerde periode, ontvangt de werknemer in aanvulling op het salaris behorende bij de arbeidsduur en functiegroep van de functie waarin hij is geplaatst, een aanvulling tot 85% over de loonderving die volgens de WGA in aanmerking zou zijn genomen; over de daarboven geldende loonderving ontvangt de werknemer een aanvulling van 80%.

(2) ‘Fictieve’ vervolgfase

Met ingang van de ‘fictieve’ vervolgfase ontvangt de werknemer naast het salaris behorende bij de arbeidsduur en functiegroep van de functie waarin hij is geplaatst, een aanvulling van 80% over het laatst vastgestelde salaris -/- restverdiencapaciteit.

(5) **Verrekening andere uitkeringen en inkomen**

- a. De uitkeringen ingevolge de punten (1)a, (2) (a t/m c), (3).1a en (3).2 (b en d) alsmede Bijlage 7a worden verminderd met de uitkeringen die de werknemer toekomen krachtens enige sociale verzekeringswet, respectievelijk krachtens enige door de werkgever aangegane collectieve aanvullende verzekering (zoals o.a. invaliditeitspensioen ingevolge het deelnemerschap van het Pensioenfonds)

dan wel krachtens enige door de werknemer bij of via de werkgever aangegane aanvullende verzekering.

- b. De uitkering wordt eveneens verminderd met inkomsten uit arbeid of bedrijf indien en voor zover de werknemer deze inkomsten niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn KLM-inkomen genoot.
- c. Door eigen schuld of toedoen niet verkregen of prijsgegeven uitkeringen en inkomsten worden voor de toepassing van dit punt bepaalde als wel genoten beschouwd.

(6) Cessie van vorderingen

De uitkeringen ingevolge de punten (1)a, (2) (a t/m c), (3).1a en (3).2 (b en d) alsmede Bijlage 7a worden verminderd met het bedrag waarop de werknemer jegens derden aanspraak kan maken ter zake van de arbeidsongeschiktheid, voor zover deze aanspraken niet voortvloeien uit door de werknemer geheel voor eigen rekening gesloten verzekeringen.

De KLM zal voorshands onverschuldigd een voorschot op deze schadeloosstelling aan de werknemer betalen tot maximaal het bedrag van bovenbedoelde uitkeringen, indien de werknemer zijn aanspraken jegens derden ter zake van de arbeidsongeschiktheid tot bovenbedoeld maximum aan de KLM heeft gecedeerd, waartoe hij verplicht is desverlangd een akte van cessie te tekenen.

(7) Beëindiging arbeidsovereenkomst

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigen de (bovenwettelijke) uitkeringen als bedoeld in de punten (1)a, (2) (a t/m c), (3).1a en (3).2 (b en d) alsmede Bijlage 7a.

(8) Weigering uitkeringen

De KLM behoudt zich het recht voor de uitkeringen als bedoeld in de punten (1)a, (2) (a t/m c), (3).1a en (3).2 (b en d) alsmede Bijlage 7a geheel of gedeeltelijk te weigeren, indien de werknemer door zijn toedoen geen recht (meer) kan doen gelden op de uitkeringen ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet.

(9) Informatieplicht werknemer

De werknemer die aanspraak maakt op de uitkeringen als bedoeld in de punten (1)a, (2) (a t/m c), (3).1a en (3).2 (b en d) alsmede Bijlage 7a, is gehouden de KLM de inlichtingen of gegevens te verstrekken en de bescheiden over te leggen welke de KLM nodig oordeelt, en in het algemeen uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden mee te delen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op de aan hem te verstrekken betaling.

BIJLAGE 7A**BETALING BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID LANGER DAN 52 WEKEN (GELDIG VOOR WERKNEMERS VALLEND ONDER BIJLAGE 2B) (EERSTE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSDATUM VOOR 1-7-2005 EN MET 1^E ZIEKTEDAG VOOR 1-1-2004 EN VOOR ZODANIG EEN WAO-UITKERING VAN TOEPASSING IS)**Bijlage 7,
punt 2.2f**(1) Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na 104 weken t/m 156 weken (z.g. 3e ziektejaar)**

In geval van tewerkstelling overeenkomstig punt (1).1 ontvangt de werknemer gedurende maximaal 12 maanden een aanvullende uitkering tot het hieronder aangegeven percentage van het laatst vastgestelde salaris.

- 90% bij “cabinewerkzaamheden” met verminderd tewerkstellingspercentage van 80 of $66 \frac{2}{3}$;
- 80% bij “cabinewerkzaamheden” met verminderd tewerkstellingspercentage van 50;
- 90% bij grondwerkzaamheden met tewerkstellingspercentage van 60 of hoger;
- 80% bij grondwerkzaamheden met tewerkstellingspercentage van minder dan 60.

Na deze periode zal de eventuele WAO-uitkering door de uitkeringsinstantie rechtstreeks aan de werknemer worden uitbetaald.

(2) Toegenomen arbeidsgeschiktheid na definitieve tewerkstelling in een cabinefunctie

1. In geval van toegenomen arbeidsgeschiktheid na definitieve tewerkstelling in de eigen functie of een lagere functie, al dan niet met een verminderd tewerkstellingspercentage, kan de werknemer terugkeren naar zijn eigen functie en/of overgaan naar een hoger tewerkstellingspercentage (tot maximaal zijn oorspronkelijke tewerkstellingspercentage).
2. Voorwaarde voor terugkeer naar de eigen functie is dat de werknemer deze functie destijds gedurende ten minste 6 maanden volledig heeft uitgeoefend en hij nog steeds voldoet aan de voor de functie gestelde geschiktheidseisen.
Alsdan herkrijgt de werknemer de plaats op de volgordelijst die hij zou hebben gehad als hij niet in een lagere functie was tewerkgesteld als gevolg van arbeidsongeschiktheid.
Indien de werknemer op basis van deze plaats op de volgordelijst in aanmerking zou zijn gekomen voor promotie naar een hogere functie en er sprake is van toenemende arbeidsgeschiktheid in die hogere functie, zal hij overeenkomstig Bijlage 6, punt 6 daarvoor in aanmerking komen.

(3) Toegenomen arbeidsongeschiktheid in eigen of lagere functie door dezelfde oorzaak

Indien toegenomen arbeidsongeschiktheid door dezelfde oorzaak (vastgesteld conform de bepalingen van de WAO) langer duurt dan 4 weken (z.g. Wet AMBER) en als gevolg daarvan een WAO-uitkering wordt toegekend of herzien, ontvangt de werknemer - bij gehele arbeidsongeschiktheid - gedurende maximaal 12 maanden een aanvullende uitkering tot 90% van zijn laatst vastgestelde salaris, en wel met ingang van de eerste dag na bedoelde 4 weken. Daarna ontvangt hij gedurende de volgende maximaal 12 maanden een aanvullende uitkering tot 80% van zijn laatst vastgestelde salaris.

Indien de wet AMBER van toepassing is, maar er sprake blijft van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, wordt overeenkomstig de punten 1 en 2 gehandeld.

(4) Laatst vastgestelde salaris en nabetaling

Het laatst vastgestelde salaris in de zin van deze Bijlage bestaat uit het salaris, dat de werknemer laatstelijk genoot aan het einde van de in Bijlage 7, punt (1) bedoelde periode, vermeerderd met de salarisverhogingen, die de KLM aan het cabinepersoneel toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

Indien in enig kalenderjaar de som van het salaris conform de feitelijke functie en het feitelijke tewerkstellingspercentage, de WAO-uitkering alsmede eventuele andere arbeidsongeschiktheidsuitkeringen op grond van het pensioenreglement en de WAO-hiaatverzekering hoger is dan het van toepassing zijnde uitkeringspercentage, zal het meerdere aan de werknemer worden nabetaald, tenzij hij heeft gekozen voor rechtstreekse betaling door de betreffende uitkeringsinstantie.

(5) Schriftelijke vastlegging

Bij definitieve tewerkstelling in de eigen functie of een lagere functie, dan wel definitieve herplaatsing in een grondfunctie, in beide situaties al dan niet met een verminderd tewerkstellingspercentage, wordt de voor de werknemer geldende regeling (zoals voortvloeiend uit deze Bijlage) schriftelijk vastgelegd en door zowel de KLM als de werknemer ondertekend.

Bij tewerkstelling in een lagere functie behoudt de werknemer de uniformuitmonstering behorend bij de eigen functie.

BIJLAGE 8

Vervallen

(1) Vervoersvergoeding

- a. Werknemers ontvangen een vervoersvergoeding die tegelijk met het salaris wordt uitbetaald. Deze vervoersvergoeding is gebaseerd op het werkelijke aantal opkomsten per maand en op de kilometerafstand tussen het woonadres (postcode) en de standplaats (postcode) resp. parkeerplaats (P30/P40) van de werknemer, gerekend via de meest gebruikelijke route volgens een door de KLM gehanteerde professionele routeplanner. De vervoersvergoeding bedraagt €0,08 per kilometer terwijl de hoogte van de vergoeding is gemaximeerd op een enkele reisafstand woon-werk van 50 km.

Voor werknemers die op 1 april 2006 in dienst zijn van de KLM geldt een overgangsregeling conform Protocol CAO's 2005-2007 (KLM Intranet).

- b. Werknemers, niet vallende onder punt a, ontvangen een vervoersvergoeding ter hoogte van €13,95 per maand die tegelijk met het salaris wordt uitbetaald.
- c. De vervoersvergoeding vervalt o.a. bij stationering, ziekte van langer dan 1 kalendermaand en ouderschapsverlof conform art. 9.5.(1)a in geval er sprake is van een tewerkstelling op 0%.

(2) Parkeerkaart Schiphol

- a. Desverlangd zal de werknemer via de KLM een parkeerkaart van Amsterdam Airport Schiphol N.V. (AAS) ontvangen voor één van de parkeerterreinen op Schiphol-Centrum. De KLM bepaalt voor welk parkeerterrein deze parkeerkaart wordt verstrekt, waarbij de KLM streeft naar een optimale en evenwichtige benutting van de beschikbare parkeerruimte.
- b. De houders van een parkeerkaart zijn gebonden aan de regels, die door AAS bij de verstrekking worden uitgereikt.
- c. Werknemers die geen gebruik maken van de mogelijkheid om een parkeerkaart te verkrijgen, ontvangen een (extra) vervoersvergoeding van €20,66 (€20,97 m.i.v. 1-9-2007, €21,28 m.i.v. 1-7-2008 en €21,60 m.i.v. 1-1-2009).
- d. De kosten van een parkeerkaart worden telkenjare per 1 juli voor de daaropvolgende 12-maandsperiode door de KLM berekend door de vanwege AAS in rekening te brengen kosten voor personeelsparkeeren te delen door het aantal per die datum verstrekte parkeerkaarten. Voor de periode van 1 juli 2007 tot 1 juli 2008 bedragen de kosten van een parkeerkaart €21,66 per maand.
Voor werknemers die een parkeerkaart hebben ontvangen, wordt hun vervoersvergoeding verminderd met de kosten van een parkeerkaart, voor zover deze het bedrag genoemd in punt c te boven gaan.

- (1) Bemanningsleden maken aanspraak op vervoer naar en van Schiphol-Centrum in de volgende gevallen:
 - a. vóór vertrek en na terugkeer van een vlucht met een afwezigheid (aan- tot afmelden) van Schiphol van 36 uur of langer;
 - b. indien de tijd van aanmelding voor een dienstopdracht gebruik van openbaar vervoer uitsluit;
 - c. indien de tijd van afmelding na een dienstopdracht gebruik van openbaar vervoer uitsluit.
- (2) Het in punt 1 bedoelde vervoer geschiedt per een door de KLM aan te wijzen vervoermiddel tussen Schiphol-Centrum en het adres waar de werknemer opgehaald resp. afgezet wenst te worden, mits gelegen in het gebied omsloten door de volgende grenslijn: Katwijk - noordoever Oude Rijn - Leiden - Alphen - Zwammerdam - rechte lijn naar Breukelen - zuidoever Loosdrechtse Plassen - Hilversum - Laren - Blaricum - Huizen - IJsselmeerkust - IJ - Amsterdam-Noord - Noordzeekanaal (met inbegrip van Zaandam, Koog a/d Zaan, Beverwijk en Velsen) - Noordzeekust - Katwijk (de genoemde plaatsen inbegrepen).
- (3) Werknemers, die van het in punt 1 bedoelde vervoer gebruik maken, zijn een bijdrage in de kosten verschuldigd van “€0,81 (€0,83 m.i.v. 1-9-2007, €0,84 m.i.v. 1-7-2008, €0,85 m.i.v. 1-1-2009), gerekend over de afstand Schiphol-Centrum naar het centrum van de plaats waar hij wordt opgehaald of afgezet.
- (4) Met betrekking tot het aanvragen van het in punt 1 bedoelde vervoer en de verrekening van de in punt 3 bedoelde bijdrage in de kosten zijn nadere bepalingen vastgesteld.
- (5) Op buitenstations zorgt de KLM na aankomst en vóór vertrek voor vervoer tussen vliegveld en hotel.

BIJLAGE 11**UNIFORMREGELING**

(art. 6.9)

(1) Algemeen

Uniformkleding en accessoires worden de werknemer ter beschikking gesteld volgens de in de punten 2 en 3 genoemde normen en voorwaarden; de overige bij het uniform te dragen kledingstukken zijn voor rekening van de werknemer.

Ter beschikking gestelde uniformkleding en accessoires blijven het eigendom van de KLM.

De werknemer aan wie uniformkleding en accessoires ter beschikking worden gesteld, is aan de KLM een virtuele borgsom (d.w.z. een reëel bedrag, gekoppeld aan de zaken) verschuldigd.

(2) Verstrekking

De standaardverstrekking van uniformkleding en accessoires bestaat uit:

	1e verstrekking		aanvulling na 1e verstrekking (op aanvraag)
	werknemers bepaalde tijd	overigen	
<u>Vrouwelijke werknemers</u>			
Wintermantel	1*	1	1 na 6 jaar
Regenmantel	1*	1	1 na 6 jaar
Jasje	1	2	na 1½ jaar
Vestje	1	2	1 na 1½ jaar
Rok	2	3	2 na 1½ jaar
Blouse	5	5	4 na 1½ jaar
Ceintuur	1	1	1 na 3 jaar
Handtas	1	1	1 na 4 jaar
Shawl	1	2	1 na 1½ jaar
Schoenen		eigen aanschaf	
Serving dress	2	2	1 na 1½ jaar
Wing	2	2	2 na 1½ jaar
Naampeld + rangaan- duiding	2	2	2 na 1½ jaar
Grote koffer**	1	1	1 na 6 jaar
Kleine koffer	1	1	1 na 6 jaar
Reistas	1	1	1 na 4 jaar
<u>Mannelijke werknemers</u>			
Uniform-overjas	1*	1	1 na 4 jaar
Uniformjasje	1	2	1 na 1½ jaar
Pantalon	2	3	2 na 1½ jaar
Overhemd	5	5	4 na 1½ jaar
Strop-/clipdas	1	2	1 na 1½ jaar
Gilet	1	1	1 na 1½ jaar
Riem	1	1	1 na 3 jaar
Schort	2	2	1 na 1½ jaar
Wing met naam	2	2	2 na 1½ jaar
Schouderdistinctieven	2 paar	2 paar	1 paar na 1½ jaar
Grote koffer**	1	1	1 na 6 jaar

Kleine koffer	1	1	1 na 6 jaar
Reistas	1	1	1 na 4 jaar
Sloof	2	2	1 na 1½ jaar

- * Aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in art. 5.3.(2), wordt een uniform-overjas/wintermantel slechts verstrekt, indien dit naar het oordeel van de KLM i.v.m. de dienstuitvoering noodzakelijk is. In plaats van een uniform-overjas/wintermantel kan alsdan een regenjas/regenmantel worden verstrekt.
- ** Verstrekking van een grote koffer geschiedt aan werknemers die zijn tewerkgesteld op de B-747/B-767/MD-11.

Aan de werknemer worden extra blouses/overhemden en accessoires tegen betaling ter beschikking gesteld, indien hij het op prijs stelt op wat ruimere schaal over deze artikelen te beschikken.

Herverstrekking vindt plaats op verzoek van de werknemer, zodra na de aangegeven periode vervanging noodzakelijk blijkt. Eerdere verstrekking van uniformkleding en accessoires kan plaatsvinden met machtiging van de Sectorhoofd van het betrokken cluster.

Bij arbeidsongeschiktheid resp. non-activiteit van langer dan één kalendermaand wordt de periode waarna herverstrekking van uniformkleding en accessoires kan plaatshebben, verlengd met het aantal kalendermaanden dat de arbeidsongeschiktheid resp. non-activiteit heeft geduurd.

(3) **Mouwdistinctieven**

De mouwdistinctieven zijn als volgt:

Purser	:	4 banden
Assistent-purser	:	3 banden
Steward(ess) na het met goed gevolg voltooien van de z.g. World Business Class applicatiecursus*	:	2 banden
Steward(ess)	:	1 band

- * Het benodigde aantal stewards/stewardessen met een z.g. World Business Class applicatiecursus wordt periodiek door de KLM bepaald aan de hand van een zo nauwkeurig mogelijke planning.

(4) **Onderhoud uniformkleding**

Het chemisch reinigen van uniformkleding (t.w. mantel/uniform-overjas, (uniform)jasje, pantalon, rok, vestje en shawl) op de standplaats is voor rekening van de KLM.

(5) **Einde arbeidsovereenkomst en functiewijziging**

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst of overplaatsing naar een functie waarin het dragen van een uniform niet is voorgeschreven, dient de werknemer de uniformkleding en accessoires die hem ter beschikking zijn gesteld, in te leveren met uitzondering van blouses, overhemden, shawls, vestjes, strop-/clipdassen en schoeisel.

- (6) Van deze uniformregeling kan in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties worden afgeweken.

(1) Algemeen

Stationering van een werknemer en tewerkstelling tijdens stationering geschieden overeenkomstig art. 7.2 en de hierna volgende bepalingen.

(2) Aanvang/einde van de stationering

- a. De stationering vangt aan op de dag die de kalender op de plaats van stationering aangeeft op het tijdstip van vertrek daarheen, en eindigt op de dag van vertrek van de plaats van stationering.
- b. Nadat de voorlopige toewijzing van de stationering definitief is geworden, zoals bedoeld in het Aanhangsel bij Bijlage 12, punt 3c, zal de datum van terugkeer op Schiphol na afloop van deze stationering niet worden gewijzigd, behoudens bijzondere, onvoorziene omstandigheden.
- c. Stationering gedurende een zomer- en/of winterdienst wordt door de KLM onderverdeeld in perioden van ten hoogste 3 maanden.

(3) Toewijzing/aanwijzing voor stationering

- a. Voor stationering komen niet in aanmerking werknemers
 - die vakantie hebben gedurende de stationeringsperiode;
 - die in de loop van de stationeringsperiode in militaire dienst moeten gaan;
 - wier dienstbetrekking gedurende de stationeringsperiode zal eindigen;
 - die niet voldoen aan de voor de stationering vereiste kwalificaties.
- b. Voor stationering kunnen door de KLM worden overgeslagen werknemers
 - die een nevenfunctie vervullen;
 - die ziek zijn en van wie verwacht wordt dat zij op de aanvangsdatum van de stationering nog niet hersteld zullen zijn;
 - wier dienstbetrekking binnen 6 weken na terugkeer van de stationering zal eindigen;
 - die een functie bij de werknemersorganisaties vervullen;
 - die op de aanvangsdatum van de stationering korter dan 12 maanden in dienst zijn;
 - die zijn gedetacheerd;
 - die in speciale omstandigheden verkeren (b.v. ziekte van gezinsleden), dit ter beoordeling van het hoofd van de betrokken cabinedivisie;
 - die een gelimiteerde tewerkstelling hebben.
- c. Aanwijzing van een werknemer voor stationering zal ten minste 2 maanden tevoren geschieden, tenzij door onvoorziene omstandigheden hiervan moet worden afgeweken, in welk geval de werknemersorganisaties hieromtrent zal worden ingelicht.
- d. Toewijzing en aanwijzing voor stationeringen geschieden volgens de uitvoeringsbepalingen in het Aanhangsel bij deze Bijlage.

(4) Werk- en rusttijden

Gedurende een stationering blijft Bijlage 5 van toepassing, met dien verstande dat dagen compensatiesaldo bij de aanvang van de stationering, voorkomend op de rekening-courant, niet op de plaats van stationering kunnen worden toegekend, tenzij met de werknemer anders wordt overeengekomen.

(5) Stationeringsverlof

- a. Na afloop van een stationering wordt aan de werknemer stationeringsverlof toegekend volgens onderstaande tabel, waarbij aaneengesloten stationeringsperioden worden aangemerkt als één stationering.

<u>Stationeringsperiode</u>	<u>Stationeringsverlof</u>
-- t/m 31 dagen	7 dagen
32 t/m 35 dagen	8 dagen
36 t/m 39 dagen	9 dagen
40 t/m 44 dagen	10 dagen
45 t/m 48 dagen	11 dagen
49 t/m 52 dagen	12 dagen
53 t/m 57 dagen	13 dagen
58 t/m 61 dagen	14 dagen
62 t/m 68 dagen	15 dagen
69 t/m 76 dagen	16 dagen
77 t/m 83 dagen	17 dagen
84 t/m 91 dagen	18 dagen
92 t/m 101 dagen	19 dagen
102 t/m 111 dagen	20 dagen
112 t/m 121 dagen	21 dagen
122 t/m 136 dagen	22 dagen
137 t/m 152 dagen	23 dagen
153 t/m 167 dagen	24 dagen
168 t/m 183 dagen	25 dagen
enz.	enz.

Het stationeringsverlof wordt gegeven in aansluiting aan de reiscyclus van de terugreis, tenzij met de werknemer een later tijdstip wordt overeengekomen.

Indien de werknemer bij de aanvang van het stationeringsverlof ziek is en deze ziekte is ontstaan tijdens de stationering (vastgesteld door de KLM-arts ter plaatse), wordt de aanvang van het stationeringsverlof uitgesteld totdat de werknemer hersteld is verklaard.

- b. Slechts met goedkeuring van het Hoofd Cabin Crew Management en onder eventueel door deze te stellen voorwaarden mag het stationeringsverlof buiten de standplaats worden opgenomen.
- c. Een eventueel tegoed aan tijdens de stationering ontstane dagen compensatiesaldo wordt aansluitend aan het stationeringsverlof toegekend.

(6) Daggeld

- a. Het aan de werknemer toekomende daggeld wordt vastgesteld overeenkomstig Bijlage 13. Het daggeld wordt toegekend in de vorm van een gemiddeld bedrag voor elke nacht van de stationering en is gebaseerd op:
- het omloopschema van de gestationeerde werknemer en

- de daggelden voor de plaatsen die in dit omloopschema voorkomen, met dien verstande dat voor verblijf op de standplaats geen daggeld wordt toegekend.
- b. Voor de duur van de stationering wordt aan de werknemer een extra dagvergoeding toegekend van €13,61 bruto per dag ter dekking van de extra kosten verbonden aan de langere afwezigheid van huis.

(7) Accommodatie

- a. Met inachtneming van art. 10.4.2 en Bijlage 14 zal de KLM hotelaccommodatie ter beschikking stellen voor de periode van de stationering.
De KLM kan, indien het omloopschema daartoe aanleiding geeft, na overleg met de groepscommissie bepalen dat de ter beschikking van de werknemer gestelde hotelaccommodatie gedurende afwezigheid van de werknemer door hem wordt vrijgemaakt.
- b. Indien de werknemer daarom verzoekt, zal de KLM hetzij hem toestaan zelf in zijn accommodatie te voorzien, hetzij bemiddelen bij het huren van eigen accommodatie. Deze accommodatie dient de status van de KLM waardig te zijn.
De huurkosten (incl. kosten voor gas, water, elektriciteit, verwarming en schoonhouden) zijn voor rekening van de KLM tot maximaal de contractkosten van de hotelkamer van betrokkene.
Met betrekking tot de voorziening in eigen accommodatie en de verrekening van de kosten worden per stationering door de KLM nadere bepalingen vastgesteld.

(8) Afrekening stationering

Aan de hand van de actuele gegevens van de stationering zal door de KLM een herberekening worden gemaakt. Het tekort of teveel t.o.v. opgenomen voorschotten zal met het salaris worden verrekend.

AANHANGSEL**BIJ BIJLAGE 12, PUNT 3 (UITVOERINGSBEPALINGEN)****(1) Bekendmaking**

Eenmaal per jaar in de maand november maakt de KLM bekend welke stationeringen (gespecificeerd naar plaats, functie en periode) worden verwacht voor het daarop volgende budgetjaar (1 april tot 1 april).

(2) Vereiste kwalificaties

- a. Voor een stationering moet de werknemer - dit naar het oordeel van de KLM - voldoen aan de normale eisen die de betreffende stationering stelt. Naast de technische kwalificaties vormt hierbij de samenwerking met de overige bemanningsleden een belangrijk criterium.
- b. In overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties kunnen per stationering bijzondere eisen worden vastgesteld, waaraan de werknemer dient te voldoen, e.e.a. ter beoordeling van de KLM.

(3) Stationeringsverzoeken en toewijzing daarvan

- a. Na de in punt 1 bedoelde bekendmaking, doch uiterlijk tot 31 december daaraan volgend, kan de werknemer die ingevolge Bijlage 12, punt 3a niet van stationering is uitgesloten, een stationeringsverzoek indienen. Voor iedere stationeringsplaats en -periode moet een afzonderlijk verzoek worden ingediend.
- b. Uiterlijk 1 februari zal de KLM de voorlopige toewijzing aan betrokkenen bekendmaken.
- c. Eén maand voor de aanvangsdatum van de betreffende stationering wordt deze voorlopige toewijzing definitief, tenzij de KLM voordien aan de betrokkene heeft medegedeeld dat de stationering geen doorgang zal vinden.

(4) Volgorde van toewijzing/aanwijzing**a. Volgordelijsten voor stationering**

Voor toewijzing c.q. aanwijzing van een werknemer voor een stationering worden per functie twee lijsten (A en B) bijgehouden, en wel op de volgende wijze.

- Lijst A:
- Plaatsing op deze lijst geschiedt overeenkomstig plaatsing op de volgordelijst, zoals aangegeven in Bijlage 6, punt 3a.
 - Na terugkeer van een vrijwillige stationering wordt de betrokken werknemer onderaan op deze lijst geplaatst.
 - Na terugkeer van een verplichte stationering wordt de betrokken werknemer bovenaan op deze lijst geplaatst.
 - Indien in geval van promotie c.q. terugplaatsing (al dan niet op eigen verzoek) betrokkene in de lagere c.q. hogere functie verplicht gestationeerd is geweest en hij als gevolg daarvan geplaatst was bovenaan op lijst A van deze lagere c.q. hogere functie, wordt hij eveneens bovenaan op lijst A van de hogere c.q. lagere functie geplaatst, echter onder degenen die uit hoofde van een verplichte stationering reeds bovenaan op die lijst waren geplaatst.

- Lijst B:
- Plaatsing op deze lijst geschiedt in omgekeerde volgorde als plaatsing op de volgordelijst, zoals aangegeven in Bijlage 6, punt 3a.
 - Na terugkeer van een verplichte stationering wordt de betrokken werknemer onderaan op deze lijst geplaatst.
 - Indien in geval van promotie c.q. terugplaatsing (al dan niet op eigen verzoek) betrokkene in de lagere c.q. hogere functie verplicht gestationeerd is geweest en hij als gevolg daarvan geplaatst was onderaan op lijst B van deze lagere c.q. hogere functie, wordt hij eveneens onderaan op lijst B van de hogere c.q. lagere functie geplaatst, echter boven degenen die uit hoofde van een verplichte stationering reeds onderaan op die lijst waren geplaatst.

Bedoelde lijsten liggen ter inzage bij de KLM en worden ter kennis van de werknemersorganisaties gebracht.

b. Volgorde vrijwillige stationering

Vrijwillige stationering geschiedt overeenkomstig de plaats op lijst A met inachtneming van Bijlage 12, punt 3b.

Indien een stationeringsverzoek op grond van punt 3 heeft geleid tot een (voorlopige) toewijzing daarvan, is de werknemer gehouden de stationering te aanvaarden. In geval van zwaarwichtige bezwaren van de werknemer, verband houdende met medische en/of sociale indicaties, kan de KLM de werknemer ontheffen van deze verplichting.

c. Volgorde verplichte stationering

Verplichte stationering geschiedt overeenkomstig de plaats op lijst B met inachtneming van Bijlage 12, punt 3b.

(5) Promotie bij stationering

- a. Indien de werknemer ingevolge Bijlage 6, punt 6b voor promotie in aanmerking komt en de voorgenomen benoemingsdatum na de (voorlopige) toewijzing van c.q. de aanwijzing voor de stationering, doch vóór de aanvangsdatum van de stationering valt, komt voor hem de stationering automatisch te vervallen, tenzij hij verzoekt voor de promotie te worden overgeslagen.
- b. Indien de werknemer ingevolge Bijlage 6, punt 6b voor promotie in aanmerking komt tijdens de stationeringsperiode, kan de KLM besluiten hetzij betrokkene te doen vervangen, hetzij betrokkene de stationeringsperiode te laten uitdienen in de oude tewerkstelling, e.e.a. zonder wijziging van de voorgenomen benoemingsdatum. Indien evenwel de KLM besluit de betrokken werknemer te doen vervangen en deze te kennen geeft voorkeur te hebben voor het uitdienen van de stationeringsperiode, zal betrokkene voor de promotie worden overgeslagen.

(6) Niet in november verwachte stationering

- a. Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op een stationering, die de KLM bekend wordt na de maand november, maar ten minste 2 maanden vóór de aanvangsdatum van deze stationering.
- b. Een stationering, die de KLM 2 maanden of korter vóór de aanvangsdatum daarvan bekend wordt, zal behandeld worden als een verplichte stationering, tenzij alsnog vrijwilligers beschikbaar zijn. Bij een dergelijke stationering kan de KLM van de volgorde van de lijsten A en B afwijken.

(7) **Slotbepaling**

In overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties kan van de uitvoeringsbepalingen in dit Aanghangsel worden afgeweken.

(1) Valuta van daggelden

Het daggeld wordt vastgesteld in lokale valuta. Betaling geschiedt in US \$, of naar keuze van de werknemer in Euro's. Voor omrekening wordt de z.g. gemiddelde interbancaire koers gebruikt.

De gemiddelde interbancaire koers is de wisselkoers die telkens aan het eind van een kalendermaand door de banken wordt vastgesteld op basis van de wisselkoersen die op elke dag van die kalendermaand om 13.00 uur op de valutabeurzen worden vastgesteld, en welke het evenwicht aangeeft tussen aan- en verkoop.

(2) Samenstelling daggelden

- a. Het daggeld is de som van de vergoedingen voor maaltijden en "sundries".
- b. Deze vergoedingen worden bepaald op grond van de prijzen (incl. fooien en belasting) van het hotel van verblijf en - afhankelijk van de omstandigheden - zo mogelijk drie plaatselijke restaurants van voldoende kwaliteit. Na aldus te zijn vastgesteld worden de vergoedingen tweemaal per jaar (op 1 april en op 1 oktober) geïndexeerd op basis van het door de Verenigde Naties gehanteerde indexcijfer.
- c. De vergoedingen voor maaltijden en de basisvergoedingen voor "sundries" voor elk station worden 1 x per maand in een lijst van daggelden bekendgemaakt. Deze bekendmaking is bepalend voor de voorafgaande maand en indicatief voor de lopende maand.
- d. Bij het vaststellen van het daggeld wordt rekening gehouden met het bedrag dat gemiddeld genomen is bespaard op uitgaven voor maaltijden die normaliter door de werknemer thuis zouden zijn gebruikt.

(3) Maaltijden

- a. Als normen voor de maaltijden gelden:

ontbijt: vruchtensap, 2 eieren met ham, brood, boter en thee of koffie;

lunch: eenvoudige schotel en koffie;

diner: soep, hoofdschotel, dessert en koffie.

Indien de lokale omstandigheden daartoe aanleiding geven, kunnen in plaats van vergoeding een of meer maaltijden in natura worden verstrekt.

- b. De vergoeding voor maaltijden wordt aangepast aan het schema van de verstrekking van maaltijden tijdens de vlucht.

(4) Sundries

- a. Voor de vaststelling van de vergoeding voor "sundries" wordt de werknemer beschouwd als categorie A. De vergoeding voor "sundries" bedraagt voor categorie A 116% van de basisvergoeding.
- b. Voor een verblijf van 24 uur is de basisvergoeding voor "sundries" gelijk aan de som van de kosten ter plaatse van
 1. dranken, t.w.

<u>tropen</u>	<u>subtropen</u>	<u>overige gebieden</u>
4 x koffie of thee	4 x koffie of thee	4 x koffie of thee
3 x frisdrank	2 x frisdrank	1 x frisdrank
3 x bier	2 x bier	1 x bier

Als tropen wordt aangemerkt het gebied gelegen tussen de keerkringen, als subtropen het gebied tussen de keerkringen en 40 graden noorder- of zuiderbreedte;

2. ontspanning, t.w. het gemiddelde van de toegangsprijs voor bioscoop, zwembad en sportgelegenheid;
3. plaatselijk transport, t.w. - indien geen kosteloos vervoer beschikbaar is - 4 bus- of tramritten, hetzij - indien openbaar vervoer niet of niet wel mogelijk is - 50% van een retourrit hotel-stad per taxi;
4. fooien voor kamermeisje en portier of kruier.

De basisvergoeding voor "sundries" wordt per 24 uur vastgesteld en als volgt toegekend:

0	t/m	3 uren:	nihil
3.01	t/m	6 uren:	25%
6.01	t/m	12 uren:	50%
12.01	t/m	18 uren:	75%
18.01	t/m	24 uren:	100%
24.01	t/m	27 uren:	100%
27.01	t/m	30 uren:	125%
		enz.	enz.

- c. Voor een verblijf van 3 uur of minder, doch langer dan 45 minuten, wordt per 1½ uur een frisdrank voor rekening van de KLM verstrekt.

(5) Reinigen van kleding

De werknemer heeft voor een verblijf buiten de standplaats langer dan 3 uur, recht op een vergoeding om zijn (uniform)kleding te laten reinigen. De vergoeding, welke pro rata wordt toegekend bedraagt €1,82 voor een verblijf van 24 uur.

(6) Herberekening

Aan de hand van de actuele vluchtgegevens zal de KLM een herberekening van elke reis maken. Het tekort of teveel ten opzichte van opgenomen voorschotten wordt met het salaris verrekend.

(7) Motivering van daggelden

De vaststelling van de hoogte van de daggelden en de wijze van uitkering zullen door de KLM worden gemotiveerd ten overstaan van de werknemersorganisaties, die dit kan delegeren aan de groepscommissie.

(8) Uitvoeringsbepalingen

Ter uitvoering van deze Bijlage zijn nadere bepalingen vastgesteld.

BIJLAGE 14**HOTELACCOMMODATIE**

(art. 10.4)

- (1) De KLM zal aan de hand van het omloopschema van de bemanningen zorgen voor hotelaccommodatie voor buiten de standplaats overnachtende bemanningsleden.
- (2) Voor hotelaccommodatie gelden de volgende normen, naast die welke genoemd zijn in art. 10.4.2:
 - a. een hotelkamer die niet kleiner zal zijn dan ca. 3 x 4 meter en voorzien zal zijn van
 - een tot de kamer behorende afgescheiden bad/douchegelegenheid met toilet;
 - zit- en schrijfgelegenheid en behoorlijke leesverlichting;
 - lichtdichte gordijnen;
 - airconditioning en verwarming, indien temperatuur of klimaat daartoe aanleiding geven;
 - voorziening tegen geluidshinder;
 - b. een redelijke ligging t.o.v. vliegveld, winkels en recreatiemogelijkheden;
 - c. een aan de aankomst- en vertrektijden aangepaste service;
 - d. een kwaliteitsniveau dat overeenkomt met dat van de bekende internationale hotelketens.
- (3) Indien wordt voorzien dat hotelaccommodatie welke aan de in punt 2 bedoelde normen voldoet, niet beschikbaar zal zijn, kan van deze normen worden afgeweken.
- (4) Indien in onvoorziene omstandigheden blijkt dat hotelaccommodatie welke aan de in punt 2 en art. 10.4.2 genoemde normen voldoet, niet beschikbaar is, zal de plaatselijke service manager in overleg met de gezagvoerder een regeling treffen, waarbij - zo weinig mogelijk - van één of meer normen kan worden afgeweken.
- (5) De keuze van hotelaccommodatie zal door de KLM worden gemotiveerd ten overstaan van de werknemersorganisaties, die dit kan delegeren aan de groepscommissie.

BIJLAGE 15**STUDIEREGELING (NIET GELDIG VOOR
WERKNEMERS ALS ZODANIG IN DIENST OP
31 DECEMBER 1976 (UITGEZONDERD STE-
WARDS/STEWARDESSEN)**

(art. 10.14)

Studieregeling**(1) Cursus**

De KLM kan aan de werknemer, die ten minste 2 maanden in dienst is van de KLM, voor het volgen van een cursus Engels, Frans, Duits, Spaans of Italiaans een tegemoetkoming in de kosten daarvan verlenen. Tegemoetkoming in de kosten door de KLM heeft betrekking op maximaal vier talen. De cursus kan bij een door de KLM aangewezen instituut of elders worden gevolgd.

Indien de cursus bij een door de KLM aangewezen instituut wordt gevolgd, wordt er een eigen bijdrage van €43,11 van het salaris ingehouden. Deze kosten zijn niet te declareren. De tegemoetkoming voor de overige kosten van de cursus wordt per betalingstermijn toegekend en bedraagt maximaal, gebaseerd op 80% van de kosten voor de gehele cursus

Engels/Frans/Duits	:	totaal per taal	€339,00 (€350,97 m.i.v. 1-9-2007, €356,23 m.i.v. 1-7-2008 en €361,57 m.i.v. 1-1-2009)
Spaans/Italiaans	:	totaal per taal	€630,28 (€652,53 m.i.v. 1-9-2007, €662,32 m.i.v. 1-7-2008 en 672,25 m.i.v. 1-1-2009)

Uitbetaling der tegemoetkoming geschiedt op declaratie. De rekening waarop de declaratie betrekking heeft, mag niet ouder zijn dan 1,5 jaar.

(2) Examen

Het examen dient te worden afgelegd bij een door KLM Inflight Services erkende instantie.

Het examengeld bedraagt €106,- (€121,- m.i.v. 1-4-2004, €65,- m.i.v. 1-10-2005) en zal voor 80% via het salaris worden vergoed indien het examen wordt behaald. Deze kosten hoeven derhalve niet te worden gedeclareerd.

Indien het examen niet wordt behaald, komt het examengeld volledig voor rekening van de werknemer en vindt geen vergoeding plaats.

* Dit bedrag wordt aangepast aan een eventuele stijging van het examengeld.

(3) Terugvordering

De KLM kan de verleende tegemoetkoming in de kosten van de cursus en/of vergoeding van het examengeld terugvorderen:

a. voor 100%, indien

- de betrokkene niet binnen 1 jaar (Engels, Frans, Duits) resp. 2 jaar (Spaans, Italiaans) het examen doet, tenzij dit het gevolg is van bijzondere, buiten de schuld van de werknemer ontstane omstandigheden;
- het dienstverband van betrokkene eindigt, voordat de studie is voltooid;
- het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden (als bedoeld in art. 7: 677 juncto 7: 678 BW) wordt verbroken binnen 1 jaar, nadat het diploma is behaald;

-
- b. voor 50%, indien het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden wordt verbroken in het tweede jaar na het behalen van het diploma.

Talenbonus

De werknemer die in het bezit is van een geldig taalexamen komt in aanmerking voor een bonus van € 250,- per taal per jaar. Het aantal talen waarvoor een bonus kan worden verkregen is maximaal drie, waarbij Engels is uitgesloten.

De taalbonussen dienen door de werknemer te worden aangevraagd en worden één keer per jaar uitbetaald.

Een taalexamen is geldig indien het examen, op het moment van aanvraag van de bonus niet langer dan 3 jaar geleden met positief resultaat is afgelegd.

(1) Salaris

Het salaris, zoals dat voor de werknemer geldt ingevolge Bijlage 2a of 2b, wordt naar evenredigheid van de verminderde productie verlaagd.

(2) Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is gelijk aan het in punt 1 bedoelde (verlaagde) salaris.

(3) Vakantie- en eindejaarsuitkering

Indien een werknemer in de loop van de periode, waarover ingevolge art. 10.2 resp. art. 10.12/10.12a de vakantiewaarde resp. de eindejaarsuitkering wordt berekend, is overgegaan op een verminderde productie of op een ander percentage van verminderde productie, zullen deze uitkeringen worden berekend naar evenredigheid van de productiefactoren en het aantal kalendermaanden gedurende welke deze hebben gegolden. Voor de periode van verminderde productie geldt het in punt 1 bedoelde (verlaagde) salaris als berekeningsbasis.

(4) Werk- en rusttijdenregeling

In afwijking van Bijlage 5 dan wel Bijlage 5a geldt het volgende, gebaseerd op een productiefactor van 80%, 66 2/3% resp. 50%.

- a. De (reis)cycluslengte, voortvloeiend uit Bijlage 5, punt 6.4 dan wel Bijlage 5a, Hoofdstuk 5 en punt 6.1, wordt naar evenredigheid van de verminderde productie vermenigvuldigd met 1,25 (productiefactor 80%), 1,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 2 (productiefactor 50%), waarbij deze (reis)cycluslengte wordt verminderd met de vrije tijd voortvloeiend uit "beschikbaar". De aldus toegevoegde dagen worden als niet inzetbaar aangeduid. De uit de berekening resulterende (reis)cycluslengte wordt niet afgerond; eventuele gedeelten van dagen worden bijgeschreven op de rekening-courant compensatiesaldo.

Indien de tewerkstelling uitsluitend een aaneengesloten periode van cursusdagen of blokreservagedagen betreft, zal bovenstaande berekening analoog worden toegepast, waarbij eventuele gedeelten van dagen worden bijgeschreven op de rekening-courant compensatiesaldo.

Indien een nevenopdracht geen deel uitmaakt van een (reis)cyclus, wordt dus geen vermenigvuldiging toegepast. Hetzelfde geldt voor annulering thuis.

- b. Indien de werknemer gedurende een (reis)cyclus overgaat op een verminderde productie of op een ander percentage van verminderde productie, wordt zijn (reis)cyclus overeenkomstig punt a verlengd naar rato van de periode binnen deze (reis)cyclus, gedurende welke de verminderde productie resp. de verschillende percentages van verminderde productie heeft resp. hebben gegolden.
- c. De uit Bijlage 5, punt 6.6 dan wel Bijlage 5a, punt 5.15 voortvloeiende dagen "niet indeelbaar" worden naar evenredigheid van de verminderde productie vermenigvuldigd met 1,25 (productiefactor 80%), 1,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 2 (productiefactor 50%) en vervolgens naar boven afgerond op hele dagen.
- d. Elke dag ingedeeld als korte opdracht of reserve thuis, en de uit Bijlage 5a, punt 5.17 voortvloeiende dag "korte opdracht vrij" genereert - met uitzondering van een als nevenopdracht ingedeelde korte opdracht - 0,25 (productiefactor 80%), 0,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 1 (productiefactor 50%) dag niet inzetbaar.

- e. Voor werknemers met een productiefactor van 50% kan in afwijking van Bijlage 5a, punt 5.17.(2) de hieruit voortvloeiende dag niet inzetbaar op de rekening-courant compensatiesaldo worden bijgeschreven indien deze korte opdracht direct gevolgd wordt door een eigen verzoek.
- f. In afwijking van Bijlage 5b, punt (2)b wordt voor werknemers met een verminderde productie de verzoekenteller per toegewezen verzoek verhoogd naar evenredigheid van de productiefactor met resp. 1,25 (productiefactor 80%), 1,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 2 (productiefactor 50%).
- g. In afwijking van Bijlage 5, punt 8.1 zal voor werknemers met een verminderde productie toepassing geschieden op dagen niet inzetbaar.
- h. In afwijking van Bijlage 5, punt 8.7.2b zal toepassing geschieden op de laatste dag niet inzetbaar.

Bij overgang op een verminderde productie of op een ander percentage van verminderde productie blijft de rekening-courant compensatiesaldo ongewijzigd.

(5) **Stationering**

- a. Werknemers met een productiefactor van 66 2/3% resp. 50% komen in beginsel niet voor stationering in aanmerking.
- b. Voor werknemers met een productiefactor van 80% blijven tijdens een stationering de Bijlagen 5 en 12 ongewijzigd van toepassing.
Voor de bepaling van de hoeveelheid vrije tijd na de stationering wordt het totaal van het aantal stationeringsdagen plus de reiscyclus van de thuisreis plus het aantal tijdens de stationering ontstane dagen compensatiesaldo plus het stationeringsverlof vermenigvuldigd met 1,25 bij een productiefactor van 80%.
Aansluitend op de stationering zal dan zo veel vrije tijd worden gegeven dat de periode vanaf het begin van de stationering tot het einde van de vrije tijd het berekende aantal dagen omvat.

(6) **Betaling bij arbeidsongeschiktheid**

Indien de werknemer in de loop van zijn eerste jaar van arbeidsongeschiktheid zou zijn overgegaan op een verminderde productie, wordt het salaris, waarop het ziekgeld ingevolge Bijlage 7, punt 1b is gebaseerd, naar evenredigheid van de verminderde productie verlaagd vanaf de op basis van art. 5.8 vastgestelde ingangsdatum daarvan.

Het ziekgeld ingevolge Bijlage 7, punt 1 zal niet minder bedragen dan het wettelijk ziekgeld uit hoofde van de Ziektewet.

(7) **Vakantieregeling**

Op de datum van overgang op een verminderde productie wordt het vakantiesaldo van de werknemer, zijnde het verschil tussen de tot dat tijdstip opgebouwde vakantierechten en de reeds opgenomen vakantiedagen, vermenigvuldigd met 1,25 (productiefactor 80%), 1,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 2 (productiefactor 50%). De KLM bepaalt wanneer deze toegevoegde vakantiedagen aan de werknemer worden toegewezen.

Bij overgang op een ander percentage van verminderde productie wordt het vakantiesaldo van de werknemer dienovereenkomstig aangepast aan zijn nieuwe productiefactor.

Bij de vakantieplanning worden de werknemers met een productiefactor van 66 2/3% en 50% als een aparte groep beschouwd teneinde een evenwichtige verdeling van de vakanties te verkrijgen.

Dit kan met zich meebrengen dat bij overgang op een verminderde productie of op een ander percentage van verminderde productie het vakantietijdvak van betrokkenen wijzigt, evenwel zonder aantasting van reeds toegewezen verlof.

Tevens is het ruilen van zomer- of winterverlof slechts mogelijk met werknemers die eveneens een productiefactor van 66 2/3% resp. 50% hebben.

(8) Vervoersregeling Schiphol

De vervoersvergoeding, zoals bedoeld in Bijlage 9, punt 1, wordt naar evenredigheid van de verminderde productie verlaagd.

(9) Uniformregeling

Voor werknemers met een productiefactor van 66 2/3% resp. 50% wordt de periode, waarna herverstreking van uniformkleding en accessoires kan plaatshebben (Bijlage 11, punt 2), uitgebreid met het aantal kalendermaanden dat de verminderde productie heeft gegol-

(1) Melding zwangerschap

Zodra de werknemer kennis draagt van een bij haar bestaande zwangerschap, wordt zij geacht dit de KLM onverwijld te melden. Binnen 48 uur na de melding dient de werknemer tevens haar keuze aan te geven voor het verrichten van passende grondwerkzaamheden dan wel non-activiteit e.e.a. zoals vermeld in de punten 2 en 3. Indien gekozen wordt voor passende grondwerkzaamheden dient tevens het gewenste tewerkstellingspercentage te worden aangegeven en binnen 24 uur na melding een afspraak te worden gemaakt voor een intakegesprek.

Indien de werknemer de zwangerschap constateert op de route geldt het volgende: de ICA-cyclus wordt afgemaakt, waarna de reguliere zwangerschapsprocedure van start gaat. Een Europa-BIP kan op Schiphol worden afgebroken. Indien de werknemer in deze situatie zich niet in staat acht werkend terug te vliegen is de reguliere ziekmeldingsprocedure van toepassing.

(2) Verrichten van passende grondwerkzaamheden

a. Passende grondwerkzaamheden worden – met behoud van salaris - verricht tot de aanvang van het wettelijk zwangerschapsverlof. Indien bij de melding, zoals bedoeld in punt (1) gekozen is voor een lager tewerkstellingspercentage zal het loon worden aangepast aan het feitelijke tewerkstellingspercentage onder toekenning van non-activiteit voor het resterende deel van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage. Het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage herleeft op het moment van ingang van het wettelijke zwangerschapsverlof.

Hervatting in een lager dan het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage na afloop van het wettelijke zwangerschapsverlof kan plaatsvinden na aanvraag en toekenning van een reguliere wijziging van het productiepercentage.

- b. Het verrichten van passende grondwerkzaamheden vindt plaats op basis van het op het moment van de zwangerschapsmelding voor de werknemer geldende tewerkstellingspercentage, tenzij de werknemer bij de melding, zoals bedoeld in punt (1), heeft verzocht om een lager tewerkstellingspercentage.
- c. De werknemer dient werkzaamheden die als passend worden beschouwd te accepteren. Grondwerkzaamheden worden als passend beschouwd indien het werkzaamheden betreft bij bedrijven die passen bij het imago van KLM en passen bij het profiel van de individuele werknemer.
- d. Aan de werknemer die meer dan 50 kilometer van Schiphol woont dient een passende functie te worden aangeboden op een werkplek op maximaal 50 kilometer van de woonplaats van de werknemer. Ook in dit geval geldt dat indien de werkzaamheden als passend kunnen worden aangemerkt, de werknemer deze dient te accepteren.
- e. Indien de KLM niet in staat is om een werknemer een passende functie aan te bieden, zal de desbetreffende werknemer gedurende deze periode op non-actief worden gesteld met behoud van salaris tot aanvang van de periode van wettelijk zwangerschapsverlof.
- f. Gedurende de tewerkstelling in passende grondwerkzaamheden zijn de artt. 5.7, 6.2, 6.9, 8.1 alsmede de Bijlagen 5, 5a, 6, 6a en 11 niet van toepassing. Bijlage 9 zal overeenkomstig worden toegepast. Bij het vaststellen van de werktijden wordt uitgegaan van een 5-daagse werkweek, die uit 40 werkuren bestaat. Op Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koningin-

nedag en de lustrumdag van de bevrijding wordt vrijaf gegeven, voor zover de dienst het toelaat. In verband hiermee wordt het aantal vrije kalenderdagen ter compensatie van de z.g. 7 feestdagen, zoals bedoeld in Bijlage 3, punt 1, naar rato aangepast; dit aantal kalenderdagen wordt naar beneden afgerond op hele dagen.

(3) Non-activiteit

- a. Indien de werknemer de werkzaamheden, zoals bedoeld in punt 2a niet wenst te verrichten, zal haar non-activiteit worden verleend tot de aanvang van het wettelijk zwangerschapsverlof. De artt. 5.7, 6.2, 6.9, 6.12, 8.1, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.8, 10.12 alsmede Bijlagen 2 t/m 7, 9, 11 en 16 zijn gedurende deze non-activiteit niet van toepassing. Passende grondwerkzaamheden worden – met behoud van salaris - verricht tot de aanvang van het wettelijk zwangerschapsverlof. Indien bij de melding, zoals bedoeld in punt (1) gekozen is voor een lager tewerkstellingspercentage zal het loon worden aangepast aan het feitelijke tewerkstellingspercentage onder toekenning van non-activiteit voor het resterende deel van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage. Het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage herleeft op het moment van ingang van het wettelijke zwangerschapsverlof.
- b. Tijdens de non-activiteit blijft de dekking van het nabestaanden- en invaliditeitspensioen van het Pensioenfonds op risicobasis gehandhaafd op basis van de pensioengrondslag zoals die gold voor aanvang van de non-activiteit. Er vindt geen opbouw plaats van oudedagpensioen en van de daarvan afgeleide pensioenrechten. Na afloop van de non-activiteit wordt deze opbouw hervat op basis van de pensioengrondslag zoals die gold voor aanvang van de non-activiteit.

(4) Hervatting werkzaamheden

De werknemer is gehouden haar werkzaamheden, zoals bedoeld in art. 6.12, te hervatten na afloop van het wettelijk bevallingsverlof. Op verzoek van de werknemer zal evenwel in aansluiting op dit bevallingsverlof gedurende ten hoogste 3 maanden non-activiteit worden verleend op basis van art. 9.3. Een dergelijk verzoek dient uiterlijk 2 weken na de bevallingsdatum te worden ingediend.

De KLM en de werknemersorganisaties,

overwegende

- dat partijen het, mede gezien het vermeldde in de punten III en IV van de preambule van de CAO, wenselijk achten om in gezamenlijk beraad periodiek de algemene gang van zaken binnen de KLM, zowel op korte als op langere termijn, te bespreken met het oogmerk daaraan wederzijds een positieve bijdrage te leveren, onder andere op het gebied van de werkgelegenheid (kwalitatief en kwantitatief);
- dat de KLM hiertoe aan de werknemersorganisaties een zodanige informatie en inzicht zal verstrekken, dat zij zich mede een oordeel kan vormen over de gang van zaken in het bedrijf en zij een bijdrage kan leveren aan de ontwikkelingen op korte en langere termijn,

zullen in het kader van art. 3.1 CAO de volgende gedragsregels in acht nemen:

- (1) a. Ten minste tweemaal per jaar zal de KLM aan de werknemersorganisaties inzicht geven in de algemene gang van zaken binnen het bedrijf, de ontwikkelingen die zich in het afgelopen halfjaar hebben voorgedaan en de planning op korte en langere termijn, rekening houdend met belangen van derden. Hierbij zullen, naast de financiële, economische en sociale aspecten, de werkgelegenheid en het investeringsbeleid bijzondere aandacht krijgen.

Jaarlijks zal de KLM een statistische analyse van de personeelsgegevens (o.a. aantallen, leeftijden, functiegroepen) ter beschikking stellen, alsmede maandelijks een overzicht van de personeelssterkte.

In aanmerking moet worden genomen dat de planning een continu proces is en derhalve permanent aan wijziging onderhevig is.
- b. Eenmaal per jaar zal de KLM het financieel jaarverslag, het sociaal jaarverslag en het ondernemingsplan met de werknemersorganisaties bespreken.
- (2) De KLM zal de werknemersorganisaties in de gelegenheid stellen haar wensen en bezwaren kenbaar te maken, alsmede voorstellen te doen, waarbij de punten III en IV van de preambule van de CAO als uitgangspunt zullen dienen, en zal, met behoud van haar verantwoordelijkheid voor het ondernemingsbeleid, rekening houden met het oordeel van de werknemersorganisaties.
- (3) Indien de KLM verklaart dat gegevens, die in het kader van het bovenstaande worden verstrekt, aan geheimhouding onderhevig zijn, verplicht de werknemersorganisaties zich tot geheimhouding dienaangaande.

Deze gedragscode is in gezamenlijk overleg tevens overeengekomen met de Unie, de Vervoersbond CNV, de Vervoersbond FNV, de Vereniging van Hoger KLM-Personeel (VHKP), de Vereniging van KLM-Boordwerktuigkundigen (VKB) en de Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV).

NIEUW BURGERLIJK WETBOEK**art. 7: 629**

- (1) Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt dit tijdvak met de duur van de vertraging verlengd.
- (2) Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
- (3) De werknemer heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekering aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
- (4) Artikel 628 lid 2 is van overeenkomstige toepassing. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
- (5) De werkgever is bevoegd de betaling van het in lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- (6) De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
- (7) Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
- (8) Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
- (9) Voor de toepassing van de leden 1 en 8 worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar

met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

art. 7: 628

- (1) De werknemer behoudt recht op loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

art. 7: 676

- (1) Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen.

art. 7: 677

- (1) Ieder der partijen kan de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen doen eindigen, doch de partij, die dit doet zonder dat de wederpartij daarin toestemt, is schadeplichtig, tenzij zij de dienstbetrekking aldus doet eindigen om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden.

art. 7: 678

- (1) Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van 677, van het voorgaande artikel beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

CONTROLEVOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE

(1) a. Melding bij ziekte in Nederland

Als u ten gevolge van ziekte meent niet te kunnen werken, moet u zich meteen melden of laten melden bij de Cabin Crew Controller én bij KLM Arbo services, waarbij u uw personeelsnummer en het adres waar u tijdens uw ziekte verblijft, opgeeft. Deze ziekmelding dient in ieder geval op de eerste ziektedag binnen 1 uur vóór aanvang van uw dienst te geschieden.

Telefoonnummer Cabin Crew Controller:
Amsterdam: (020) 3041730

Telefoonnummer KLM Arbo Services:
Amsterdam: (020) 6491401 (24 uur per dag bereikbaar)

Wordt u tijdens uw werktijd ziek, dan bent u verplicht meteen bovenstaande procedure te volgen.

Indien u weer hersteld bent moet u meteen dezelfde hierboven genoemde afdelingen hiervan inlichten.

b. Melding bij ziekte in het buitenland

Ziekte tijdens (dienst)reis

Wordt u tijdens een verblijf in het buitenland ziek dan moet u zich bij de service manager van de KLM-vestiging in het land van verblijf melden onder opgave van uw volledige ziekte-adres aldaar en uw personeelsnummer. U moet zich zo mogelijk ziek melden bij de gezagvoerder en bij de purser.

U kunt gecontroleerd worden door een door de KLM aangewezen (lokale) arts.

Indien u tijdens het verblijf in het buitenland weer hersteld bent, moet u zich bij genoemde service manager hersteld melden.

Ziekte tijdens vakantie

Wordt u tijdens uw vakantie ziek, dan moet u zich ziek en hersteld melden volgens de procedure van 1a.

U kunt gecontroleerd worden door een door de KLM aangewezen (lokale) arts. Bij terugkeer moet u de medische verklaring inleveren bij KLM Arbo Services.

(2) Thuisblijven

De eerste 3 weken van uw ziekte bent u verplicht binnenshuis te blijven op het door u opgegeven adres op de volgende uren:

- 's ochtends van 10.00 - 12.00 uur;
- 's middags van 13.30 - 17.00 uur.

Wel mag u gedurende genoemde tijden voor een bezoek naar uw behandelend arts. Op de overige tijden kunt u zich buitenshuis begeven, voor zover uw gezondheidstoestand dit toelaat. Het is mogelijk dat u met de rapporteur Arbeidsverzuim andere afspraken maakt. De rapporteur Arbeidsverzuim neemt vooraf contact op met de divisieleiding en geeft de gemaakte afspraken door aan de divisieleiding.

Uitsluitend indien uw medische toestand dit vereist, bent u verplicht ook na de eerste 3 weken tijdens bovengenoemde uren thuis te blijven. Uw divisieleiding deelt u dit, na advies van de bedrijfsarts, vóór mede.

(3) Maak bezoek mogelijk

U moet (telefonisch) bereikbaar zijn voor uw divisieleiding, de door de KLM aangewezen arts of de rapporteur Arbeidsverzuim.

U bent verplicht het bovengenoemde personen mogelijk te maken u op het door u opgegeven adres (zie 1a) te bezoeken. Is er - terwijl u thuis bent - iets bijzonders aan de hand (bv. de bel is stuk of er is niemand in huis die de deur kan opendoen), dan moet u maatregelen nemen zodat uw divisieleiding, de arts of de rapporteur Arbeidsverzuim u toch kan bereiken. Bent u niet thuis, dan moet u ervoor zorgen dat zij op uw adres kunnen vernemen waar u op dat moment bent.

(4) Wijziging (verpleeg)adres

Verandert u tijdens uw ziekte van adres (door bv. verzorging elders, verhuizing, opname in ziekenhuis etc.), dan moet u dit zo snel mogelijk, in ieder geval binnen 24 uur, doorgeven aan uw divisieleiding en aan KLM Arbo Services .

(5) Vertrek naar en verblijf in het buitenland

Tijdens uw ziekte is vertrek naar en verblijf in het buitenland wegens vakantiedoeleinden niet toegestaan, tenzij zich een bijzondere medische of sociale indicatie voordoet en uw divisieleiding u hiervoor uitdrukkelijk *schriftelijk* toestemming heeft gegeven. De divisieleiding vraagt vooraf advies aan de bedrijfsarts, welk advies wordt opgevolgd indien er sprake is van een medische indicatie. Wordt u tijdens het verblijf in het buitenland ziek, dan moet u dit melden op de manier zoals in punt 1b is aangegeven.

(6) Op het spreekuur komen

Indien u een oproep krijgt te verschijnen op het spreekuur van de door de KLM aangewezen arts of rapporteur Arbeidsverzuim of een door de KLM aangewezen medisch specialist, dan bent u verplicht te komen, ook als u van plan bent om de dag na de oproep of op een latere dag weer aan het werk te gaan. Heeft u een geldige reden om niet te komen (bv. bedlegerigheid), dan moet u dit meteen laten weten. (Op de oproepkaart van de afdeling Bedrijfsgezondheidszorg is vermeld hoe u dit kunt doen.) Uiteraard moet u dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts of indien u uw werk weer hervat, op uw ziekte-adres binnen blijven tot het eerstvolgende bezoek van uw divisieleiding, de door de KLM aangewezen arts of rapporteur Arbeidsverzuim, zodat deze in de gelegenheid is u te bezoeken. U hoeft niet op het spreekuur te verschijnen, indien u inmiddels uw werk heeft hervat.

(7) Onder behandeling stellen

Bij ziekte moet u zich - in uw eigen belang - binnen redelijke termijn onder behandeling van uw huisarts, medisch specialist of (in het buitenland) een lokale arts stellen en hun voorschriften opvolgen.

(8) Genezing niet belemmeren

U dient zich tijdens uw ziekte zo te gedragen dat u uw genezing niet belemmert.

Van belemmering kan sprake zijn bij bijvoorbeeld sportbeoefening of deelname aan het uitgaansleven.

(9) Werken tijdens ziekte

Tijdens uw ziekte mag u geen werkzaamheden verrichten, tenzij het werkzaamheden betreft die in verband met uw herstel zijn voorgeschreven of waarvoor u *schriftelijke* toestemming heeft gekregen van de daartoe door de KLM aangewezen arts.

(10) Hervatten werkzaamheden

Zodra u weer in staat bent aan het werk te gaan, hoeft u niet een speciale opdracht van de bedrijfsarts of uw divisieleiding daartoe af te wachten. U deelt de datum van de hervatting van uw werkzaamheden mee aan de Cabin Crew Controller en KLM Arbo Services.

Ook als u weer in staat bent aan het werk te gaan, maar u heeft geen werk, dan deelt u dit mee aan de Cabin Crew Controller en KLM Arbo Services.

(11) Terugkeer uit het buitenland

Indien bij verblijf buiten Nederland u zichzelf geschikt acht of u wordt na controle geschikt geacht terug te kunnen reizen, moet u direct of (tijdens een vastgestelde vakantie) uiterlijk op de laatste dag van uw vakantie terugkeren en onmiddellijk na aankomst KLM Arbo Services telefonisch op de hoogte stellen van uw terugkeer.

(12) Bezwaren tegen hersteldverklaring

Heeft de door de KLM aangewezen arts verklaard dat u in staat bent uw werk geheel of gedeeltelijk te hervatten, maar bent u het daarmee niet eens, dan moet u uw bezwaren meteen aan de Cabin Crew Controller en de bedrijfsarts van de KLM medelen. De bedrijfsarts zal u dan behulpzaam zijn bij het volgen van de daartoe strekkende procedure.

(13) Werkingsfeer

De Controlevoorschriften blijven de gehele periode waarin u ziek bent op u van toepassing.

REGELING SANCTIEBELEID OVERTREDING CONTROLEVOORSCHRIFTEN**(1) Procedure**

De procedure bestaat uit de volgende stappen:

- a. Blijkt de werknemer de voorschriften te hebben overtreden, dan wordt de administrateur van KLM Arbo Services hiervan op de hoogte gesteld. Deze licht de werknemer in over deze overtreding en verzoekt een reactie. Voert de werknemer een medisch excuus aan, dan wordt dit voorgelegd aan de bedrijfsarts.
- b. Staat vast dat het door de werknemer aangevoerde excuus geen medische grondslag heeft, dan geeft de administrateur van KLM Arbo Services alle informatie door aan de personeelfunctionaris.
- c. Na een onderhoud tussen de werknemer, Unitmanager van het betrokken cluster en personeelfunctionaris adviseert de personeelfunctionaris de Unitmanager van het betrokken cluster of en welke sanctie opgelegd kan worden. Indien de personeelfunctionaris van mening is dat de overtreding zou kunnen leiden tot het opleggen van de disciplinaire maatregel genoemd onder punt 3.3.3 van deze regeling, dan dient onverwijld de in art. 12.1 van de CAO voorgeschreven procedure te worden gevolgd.
- d. De sanctie wordt door de Unitmanager van het betrokken cluster aan de werknemer meegedeeld en vervolgens uitgevoerd door de personeelfunctionaris.

(2) Overtreding

Bij overtreding van de Controlevoorschriften dient er een nauwkeurige afweging plaats te vinden van de ernst van de overtreding, de door de werknemer aangevoerde omstandigheden en de op te leggen sanctie. Iedere sanctie moet op de specifieke individuele situatie worden afgestemd. De lijst geeft een aantal voorbeelden en is niet uitputtend bedoeld.

(3) Sancties

- | | | | |
|-----|--|---|--|
| 3.1 | Herinnering aan Controlevoorschriften | - | Overtreding Controlevoorschriften is niet of vrijwel niet aan werknemer te wijten. |
| 3.2 | Schriftelijke waarschuwing | - | <p>Werknemer heeft zich niet ziekgemeld bij Unitmanager van het betrokken cluster.</p> <p>Een adreswijziging is niet, niet tijdig of onjuist doorgegeven.</p> <p>Ziekmelding is te laat doorgegeven, maar het is de eerste maal dat werknemer zich te laat ziek meldt.</p> |
| 3.3 | Weigering aanvulling salaris bij ziekte tot 100% | - | <p>Werknemer is niet thuis bij bezoek en heeft geen redelijk excuus.</p> <p>Werknemer is zonder redelijk excuus niet verschenen op het spreekuur.</p> |

- Werknemer is in het jaar, voorafgaand aan de dag waarop de overtreding plaatsvond, ook in overtreding geweest.
- Werknemer heeft tijdens ziekteperiode twee of meer lichtere overtredingen gepleegd (weigering tot aanvulling salaris gaat in vanaf eerste dag tweede overtreding).

Voor wat betreft de ernst van de overtredingen moet het in alle gevallen gaan om in punt 3.2 genoemde of gelijksoortige overtredingen.

N.B. Afhankelijk van de ernst van de overtreding(en) wordt de duur van de weigering bepaald. De duur van de weigering zal niet meer dan 3 maanden kunnen bedragen.

(4) Doorbetaling wettelijk minimumloon

Bij achterwege laten van de aanvulling bij ziekte behoudt de werknemer recht op 70% van het voor hem geldende loon c.q. ten minste het voor hem geldende minimumloon.

SALARISTABELLEN PER 1 SEPTEMBER 2007**BIJ BIJLAGE 2A (voor werknemers als zodanig in dienst op 31 december 1976)**

Salaris- stap	promotie- schaal	Assistent- purser	Purser	promotie- schaal	Europa Purser	Senior Purser
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13	3320.69	3773.26	4030.03	4455.64	4304.15	4773.63
14		3910.54	4185.92	4611.54	4426.83	4911.43
15		4032.20	4341.83	4767.44	4547.99	5047.14
16		4152.31	4497.73	4923.34	4670.18	5188.05
17		4271.91	4653.63	5079.24	4796.00	5322.72
18		4390.96	4809.53	5235.14	4916.64	5456.34
19		4509.53	4965.43	5391.05	5036.24	5592.06
20		4628.59	5121.33	5546.94	5160.50	5728.29
21		4748.69	5277.25	5702.86	5282.15	5865.02
22		4866.21	5401.75	5827.36	5401.75	6000.21
23			5527.03	5952.64	5527.03	6136.43
24			5645.60	6071.22	5645.60	6272.67
25			5769.88	6195.49	5769.88	6410.45
26			5891.54	6317.15	5891.54	6550.31

BIJ BIJLAGE 2B (voor werknemers, niet vallende onder Bijlage 2a)

Salaris- stap	Steward(ess)	promotie- schaal	Assistent- purser	Purser	promotie- schaal	Europa Purser	Senior Purser
1	1824.50	2250.11					
2	1888.97	2314.58	2329.38	2400.85	2826.46		
3	1953.97	2379.59	2374.09	2496.90	2922.51	2831.65	
4	2025.73	2451.34	2417.76	2596.77	3022.38	2882.08	3297.51
5	2099.56	2525.17	2462.47	2700.65	3126.26	2932.53	3334.43
6	2143.23	2568.84	2507.70	2795.17	3220.78	2983.97	3374.46
7	2249.82	2675.43	2616.92	2892.99	3318.60	3092.13	3489.90
8	2357.96	2783.57	2725.58	2994.25	3419.87	3199.24	3616.78
9	2466.13	2891.74	2831.13	3099.06	3524.67	3308.43	3741.55
10	2571.67	2997.29	2940.30	3207.50	3633.12	3420.23	3865.83
11	2679.30	3104.92	3049.51	3319.78	3745.39	3533.58	3982.28
12	2787.45	3213.06	3156.62	3435.96	3861.58	3651.08	4093.04
13	2895.08	3320.69	3262.18	3556.23	3981.85	3766.50	4205.86
14			3371.34	3680.70	4106.31	3880.90	4315.06
15			3489.90	3809.51	4235.12	3982.28	4423.22
16			3603.77	3942.87	4368.48	4084.72	4532.39
17			3712.43	4080.85	4506.46	4185.59	4643.15
18			3819.02	4223.69	4649.30	4294.27	4752.34
19			3929.77	4371.51	4797.12	4403.97	4861.00
20			4037.39	4502.66	4928.28	4511.09	4968.11
21				4637.74	5063.35	4637.74	5077.29
22				4776.87	5187.54	4776.87	5187.54
23							5293.60

SALARISTABELLEN PER 1 JULI 2008**BIJ BIJLAGE 2A (voor werknemers als zodanig in dienst op 31 december 1976)**

Salaris- stap	promotie- schaal	Assistent- purser	Purser	promotie- schaal	Europa Purser	Senior Purser
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13	3370.50	3829.86	4090.48	4522.47	4368.71	4845.23
14		3969.20	4248.71	4680.71	4493.23	4985.10
15		4092.68	4406.96	4838.95	4616.21	5122.85
16		4214.59	4565.20	4997.19	4740.23	5265.87
17		4335.99	4723.43	5155.43	4867.94	5402.56
18		4456.82	4881.67	5313.67	4990.39	5538.19
19		4577.17	5039.91	5471.92	5111.78	5675.94
20		4698.02	5198.15	5630.14	5237.91	5814.21
21		4819.92	5356.41	5788.40	5361.38	5953.00
22		4939.20	5482.78	5914.77	5482.78	6090.21
23			5609.94	6041.93	5609.94	6228.48
24			5730.28	6162.29	5730.28	6366.76
25			5856.43	6288.42	5856.43	6506.61
26			5979.91	6411.91	5979.91	6648.56

BIJ BIJLAGE 2B (voor werknemers, niet vallende onder Bijlage 2a)

Salaris- stap	Steward(ess)	promotie- schaal	Assistent- purser	Purser	promotie- schaal	Europa Purser	Senior Purser
1	1851.87	2283.86					
2	1917.30	2349.30	2364.32	2436.86	2868.86		
3	1983.28	2415.28	2409.70	2534.35	2966.35	2874.12	
4	2056.12	2488.11	2454.03	2635.72	3067.72	2925.31	3346.97
5	2131.05	2563.05	2499.41	2741.16	3173.15	2976.52	3384.45
6	2175.38	2607.37	2545.32	2837.10	3269.09	3028.73	3425.08
7	2283.57	2715.56	2656.17	2936.38	3368.38	3138.51	3542.25
8	2393.33	2825.32	2766.46	3039.16	3471.17	3247.23	3671.03
9	2503.12	2935.12	2873.60	3145.55	3577.54	3358.06	3797.67
10	2610.25	3042.25	2984.40	3255.61	3687.62	3471.53	3923.82
11	2719.49	3151.49	3095.25	3369.58	3801.57	3586.58	4042.01
12	2829.26	3261.26	3203.97	3487.50	3919.50	3705.85	4154.44
13	2938.51	3370.50	3311.11	3609.57	4041.58	3823.00	4268.95
14			3421.91	3735.91	4167.90	3939.11	4379.79
15			3542.25	3866.65	4298.65	4042.01	4489.57
16			3657.83	4002.01	4434.01	4145.99	4600.38
17			3768.12	4142.06	4574.06	4248.37	4712.80
18			3876.31	4287.05	4719.04	4358.68	4823.63
19			3988.72	4437.08	4869.08	4470.03	4933.92
20			4097.95	4570.20	5002.20	4578.76	5042.63
21				4707.31	5139.30	4707.31	5153.45
22				4848.52	5265.35	4848.52	5265.35
23							5373.00